



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral  
aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Pacotaípe Cahuaya, Maritza ([orcid.org/0000-0003-0760-6999](https://orcid.org/0000-0003-0760-6999))

**ASESOR:**

Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel ([orcid.org/0000-0003-2521-530X](https://orcid.org/0000-0003-2521-530X))

**CO-ASESORA**

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz ([orcid.org/0000-0002-1629-1776](https://orcid.org/0000-0002-1629-1776))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico empleo y emprendimiento

**CALLAO – PERÚ**

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía y no abandonarme en los momentos difíciles, a mi familia quienes me brindan su apoyo incondicional y me dan la motivación de perseguir mis sueños.

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por haber contribuido al desarrollo de mis competencias profesionales.

Al Dr. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel, Asesor, por su constante apoyo, orientación y valioso aporte, los cuales contribuyeron a la culminación de la tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEORICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	44

## Índice de tablas

Tabla 1:	Muestra
Tabla 2:	Prueba de confiabilidad de la variable Teletrabajo
Tabla 3:	Prueba de confiabilidad de la variable Efectividad Laboral
Tabla 4:	Nivel de la influencia del teletrabajo en la efectividad laboral
Tabla 5:	Nivel de la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad
Tabla 6:	Nivel de la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral
Tabla 7:	Nivel de la influencia del teletrabajo en las metas planteadas
Tabla 8:	Influencia del teletrabajo en la efectividad laboral
Tabla 9:	Influencia del teletrabajo en el proceso de adaptabilidad
Tabla 10:	Influencia del teletrabajo en la competitividad laboral
Tabla 11:	Influencia del teletrabajo en el cumplimiento de las metas
Tabla 12:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 1
Tabla 13:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 2
Tabla 14:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 3
Tabla 15:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 4
Tabla 16:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 5
Tabla 17:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 6
Tabla 18:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 7
Tabla 19:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 8
Tabla 20:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 9
Tabla 21:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 10
Tabla 22:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 11
Tabla 23:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 12
Tabla 24:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 13
Tabla 25:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 14
Tabla 26:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 15
Tabla 27:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 16
Tabla 28:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 17
Tabla 29:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 18
Tabla 30:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 19
Tabla 31:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 20
Tabla 32:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 21
Tabla 33:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 22
Tabla 34:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 23
Tabla 35:	Tabla de frecuencia de análisis de datos 24

- Tabla 36: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 37: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 38: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 39: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 40: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 41: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 42: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 43: Tabla de frecuencia de análisis de datos
- Tabla 44: Tabla de frecuencia de análisis de datos

## Índice de gráficos

- Gráfico 1: Histograma influencia del teletrabajo en la efectividad laboral
- Gráfico 2: Histograma del nivel del teletrabajo en la adaptabilidad
- Gráfico 3: Histograma influencia del teletrabajo en la competitividad laboral
- Gráfico 4: Histograma de la influencia del teletrabajo en las metas planteadas
- Gráfico 5: Histograma análisis de datos 1
- Gráfico 6: Histograma análisis de datos 2
- Gráfico 7: Histograma análisis de datos 3
- Gráfico 8: Histograma análisis de datos 4
- Gráfico 9: Histograma análisis de datos 5
- Gráfico 10: Histograma análisis de datos 6
- Gráfico 11: Histograma análisis de datos 7
- Gráfico 12: Histograma análisis de datos 8
- Gráfico 13: Histograma análisis de datos 9
- Gráfico 14: Histograma análisis de datos 10
- Gráfico 15: Histograma análisis de datos 11
- Gráfico 16: Histograma análisis de datos 12
- Gráfico 17: Histograma análisis de datos 13
- Gráfico 18: Histograma análisis de datos 14
- Gráfico 19: Histograma análisis de datos 15
- Gráfico 20: Histograma análisis de datos 16
- Gráfico 21: Histograma análisis de datos 17
- Gráfico 22: Histograma análisis de datos 18
- Gráfico 23: Histograma análisis de datos 19
- Gráfico 24: Histograma análisis de datos 20
- Gráfico 25: Histograma análisis de datos 21
- Gráfico 26: Histograma análisis de datos 22
- Gráfico 27: Histograma análisis de datos 23
- Gráfico 28: Histograma análisis de datos 24
- Gráfico 29: Histograma análisis de datos 25
- Gráfico 30: Histograma análisis de datos 26
- Gráfico 31: Histograma análisis de datos 27
- Gráfico 32: Histograma análisis de datos 28
- Gráfico 33: Histograma análisis de datos 29
- Gráfico 34: Histograma análisis de datos 30

Gráfico 35: Histograma análisis de datos 31

Gráfico 36: Histograma análisis de datos 32

Gráfico 37: Histograma análisis de datos 33



## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar el efecto del teletrabajo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, durante el estado de emergencia a causa de la COVID-19.

La investigación fue de tipo básica con diseño no experimental correlacional de nivel cuantitativo, contando con las variables del teletrabajo y la efectividad laboral, la muestra censal está conformada por 30 docentes que trabajan bajo la modalidad del teletrabajo. Se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario que fue validado por tres expertos. Para el cálculo de fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach teniendo como  $R=0,889$  para las variables de estudio teletrabajo y efectividad laboral, indicando una correlación positiva fuerte.

Se concluye que el efecto del teletrabajo contribuye positivamente en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, ya que se lograron los resultados esperados, donde no se observaron dificultades significativas para el desarrollo de sus actividades académicas; por otro lado, el control en el cumplimiento de las horas de trabajo y en la ejecución de las actividades académicas ayudó en el buen desempeño del teletrabajo.

Palabras clave: teletrabajo, pandemia, efectividad laboral.

## **Abstract**

The objective of this study was to evaluate the effect of teleworking on the work effectiveness of teachers at a public university in Metropolitan Lima, during the state of emergency due to COVID-19.

The research was of a basic type with a non-experimental correlational design of a quantitative level, counting on the variables of telework and work effectiveness, the census sample is made up of 30 teachers who work under the telework modality. The survey was used as a technique and the questionnaire was validated by three experts as an instrument. For the calculation of reliability, the Cronbach's Alpha coefficient was applied, having as  $R=0.889$  for the variables of telework study and work effectiveness, indicating a strong positive correlation.

It is concluded that the effect of teleworking contributes positively to the work effectiveness of teachers at a public university in Metropolitan Lima, since the expected results were achieved, where no significant difficulties were observed for the development of their academic activities; on the other hand, the control in compliance with working hours and in the execution of academic activities helped in the good performance of teleworking.

Keywords: teleworking, pandemic, work effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo ha sufrido un gran cambio, desde que la OMS dio a conocer de manera oficial la propagación de la COVID-19 en el mes de diciembre de 2019, y en enero del 2020 se comunicó al mundo que este virus constituía una emergencia sanitaria de significancia mundial (OMS. 2020). Esto motivó a la mayoría de los países del mundo a mantener a sus ciudadanos bajo confinamiento social preventivo y de manera obligatoria para poder evitar la propagación del virus (ONU,2020). Lo que provocó que millones de personas y organizaciones en todo el mundo tuvieran un cambio repentino y radical en su forma de trabajar (Hackney y otros, 2022). Ante este escenario, se vio como necesidad súbita e imprevisible la implementación del teletrabajo en los sistemas productivos en la mayoría de los países, esto con el fin de contrarrestar el número de contagios de la COVID-19 (Carrizosa, 2022).

En Sudamérica, la pandemia ha generado un colapso económico, desempleo, cierre de empresas, todo esto causado por el confinamiento y fallecidos, (Dávila y Agüero, 2022). Es por ello que se implementó el teletrabajo que se define como la prestación de servicios fuera de las instalaciones del trabajo y con el uso esencial de medios tecnológicos, (Ramírez y otros 2021). El uso de las TIC en las instituciones ha generado cambios beneficiosos, a pesar de ello, también puede contener consecuencias negativas en la efectividad laboral, un ejemplo de ello es la sobrecarga laboral, (Acevedo y otros, 2020).

En el año 2020, el gobierno declaró en estado de emergencia a todo el territorio peruano, por lo que las actividades no esenciales fueron desplazadas al confinamiento, (D.S.N°046-2020-PCM). En las universidades públicas y privadas se suspendió el inicio de clases y actividades lectivas, las mismas que podrían iniciar a partir del 30 de marzo del 2020, para evitar la proliferación de la COVID-19 (Resolución Ministerial N° 081-2020-MINEDU). Por tal motivo el Sector educación se tuvo que adaptar a la no presencialidad otorgando la guía de “Disposiciones para la prevención, atención y monitoreo ante la COVID-19 en universidades a nivel nacional” (Minedu, 2020).

Los modelos de enseñanza y aprendizaje no presenciales fueron priorizados, debido a la creciente ola de fallecidos y contagios por la Covid-19, esto generó un cambio abrupto en los procesos educativos y servicios profesionales, (Marcone, 2022). Razón por la cual el consumo de internet en la población universitaria tuvo un aumento considerable del 2019 al 2020 en los ciudadanos de 19 a 24 años (88,0%) y de 25 a 40 años (75,1%) con una variación de 5,2 y 6,1 de puntos porcentuales respectivamente, (INEI, 2020), esto debido al uso de las nuevas tecnologías por el teletrabajo, que generó un desgaste físico y atentó contra la efectividad laboral en el docente. (Rodríguez y Guevara, 2017).

Es importante determinar la relación que hay entre el teletrabajo y la efectividad laboral en docentes que realizan teletrabajo, ya que en la actualidad el trabajo a distancia se ha vuelto fundamental para la prolongación de las funciones en las organizaciones de diversos rubros. Por tanto, se formuló como problema general, la siguiente pregunta: ¿En qué medida el teletrabajo incide en la efectividad laboral de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana? Y como problemas específicos; ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?, ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?, ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que conlleva describir cuáles son las brechas de conocimiento existentes que la investigación buscará reducir para lo cual se requerirá hacer un balance del problema que se busca investigar y con ello explicar si será de utilidad para refutar los resultados de otras investigaciones en debate o ampliar un modelo teórico ya que se busca aportar datos al conocimiento que existe sobre el teletrabajo en docente de una universidad pública y la relación con la efectividad laboral, con el objeto de confirmar si hay una relación positiva o negativa entre las variables. Ñaupas (2018). Con referencia a la justificación práctica se señala que debe haber razones que indiquen que la investigación planteada ayudará en la solución de los

problemas, donde el resultado del estudio ayudará a mejorar o solucionar los problemas de alguna organización. Iglesias y Cortés (2004). Por tal motivo se pretende conocer la relación que tienen las variables, a fin de que las universidades puedan conocer las debilidades y fortalezas del teletrabajo, de modo que las conclusiones ayuden a mejorar la efectividad laboral. Por otro lado, se justifica metodológico ya que el presente trabajo investigativo lograría ayudar a concebir un nuevo instrumento de recolección o que a su vez ayude a analizar datos que pueden contribuir a la definición de un concepto, variable o relación entre variables, además señalar que las variables de estudio; teletrabajo y efectividad laboral fueron medidas por medio de la técnica de encuesta, misma que fue realizada vía online, además, su validez y confiabilidad fueron demostradas respectivamente. De esta manera se pudo realizar un estudio preciso y éste podrá ser usado y tomado en cuenta para realizar otras investigaciones con características similares. (Hernández, 2014).

Además, a fin de responder la interrogante, el trabajo de investigación tuvo como objetivo general, Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. Y tiene como objetivos específicos; determinar la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana. Determinar la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. Determinar la influencia del teletrabajo en el impacto del cumplimiento de las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

Finalmente, se consigna la hipótesis general: El teletrabajo influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. Y tiene como hipótesis específicas: El teletrabajo influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. El teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. El teletrabajo influye positivamente en el cumplimiento de metas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

## II. MARCO TEORICO

Mediante la revisión bibliográfica se encontraron algunas investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

En Lima, Solís (2021) adoptó un diseño no experimental de subtipo transeccional, correlacional – causal, teniendo por objetivo establecer el efecto del teletrabajo en la efectividad laboral en los trabajadores del sector público, durante el estado de emergencia por la COVID-19, la investigación tuvo con muestra a 60 trabajadores; donde 30 de ellos trabajaron de manera remota y los otros 30 restantes de manera presencial, donde se evidencio que la variable efectividad laboral ha obtenido una notable baja en los trabajadores que desarrollan el teletrabajo frente a los trabajadores que laboran de manera presencial, donde se observa la falta capacitación respecto a las TIC a ello se agrega la falta de monitoreo y control por parte de los directivos de la organización hacia los trabajadores que emplean la modalidad de trabajo remoto. Se concluyo con la investigación que la modalidad de contrato de trabajo influye en la efectividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac de la sede Central, donde se observó el bajo nivel de preparación por parte de los teletrabajadores y la falta de control respecto al desarrollo de las actividades, que fueron una limitación para el correcto y buen desempeño del trabajo remoto.

En Piura – Perú, García (2022) elaboró una investigación no experimental, correlacional transversal, con un perspectiva cuantitativa, que determino como objetivo precisar la relación que hay entre el teletrabajo y la efectividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón- Piura y conto con una población de 50 trabajadores, obteniendo como resultado que el 42% de los trabajadores consideraron que el trabajo de manera virtual fue favorable, mientras que el 36% de trabajadores lo consideran desfavorable, además, la efectividad laboral tienen un nivel alto con un 76,9% y medio con un 50%. Por otro lado, se evidencio que hay una relación solida entre el trabajo a distancia y la efectividad laboral con valor de rho 0,860 a un nivel de 0,01. Además, se encontró que los factores tecnológicos tienen una relación

positivamente alta con la efectividad laboral teniendo como resultado un rho 0,793 y una significancia de 0.01 bilateral que evidencian que favorecieron a la efectividad laboral de los trabajadores. Otro factor importante son las condiciones ambientales de trabajo que resultaron muy favorables para los trabajadores donde resulto con un rho de 0,793 y una significancia de 0.01 bilateral, donde los trabajadores consiguieron una efectividad laboral alta y media, además señalar que el trabajo a distancia durante el contexto de la COVID – 19 fue una modalidad de trabajo que permitió que las organizaciones no pararan sus actividades productivas. Por tanto, se concluyó que los resultados permitieron evidenciar que existe una relación positiva y solida entre el trabajo a distancia y la efectividad en los procesos de trabajo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local ya que se lograron cumplir las metas planteadas.

En Huancayo – Perú, Acevedo y Contreras (2021) realizaron una investigación descriptiva correlacional, probabilístico y no experimental, que contó con el objetivo descubrir la correlación que hay entre la satisfacción y la efectividad laboral de los trabajadores administrativos con carga docente de la Universidad Continental ubicado en Huancayo, y conto con una población de 307 docentes, donde se evidencio que existió una relación recíproca positiva entre las variables satisfacción y efectividad laboral, lo que evidencio que, al aumentar la satisfacción, también hubo un aumento significativo en el desempeño de los docentes con carga administrativa, además, existió una relación positivamente alta entre la satisfacción laboral y productividad. La mayoría de los trabajadores con una representación del 59% se mostraron complacidos con las tareas realizadas dentro de la institución universitaria con sede en Huancayo; ya que al encontrarse motivados conllevó a que los docentes con carga administrativa pudieran cumplir con las metas planteadas por la institución de manera eficaz, con ello se concluyó que el coeficiente de correlación es de 0.7126, lo que evidencia que hay una correlación positivamente alta, lo que se resume que, a mayor satisfacción laboral de los docentes con carga administrativa, el desempeño laboral aumentará. Por otro lado, si la satisfacción hubiese tenido un resultado bajo, se hubiera evidenciado un desempeño bajo.

En Colombia, Ardila (2015) elaboró una investigación descriptiva y explicativa, que tuvo como objetivo determinar cómo impactó esta nueva modalidad de trabajo a distancia en los trabajadores y como repercutió en los resultados de la administración de las organizaciones de las áreas financieras de la localidad de Bogotá, contó una población de 21 trabajadores, teniendo como resultado que la efectividad laboral se midió del estándar de negocios, y con ello se pudo evidenciar que la modalidad del teletrabajo, administró un mayor número de negocios en un menor tiempo. Con ello se demostró que superó al trabajo convencional, además, los trabajadores aumentaron su producción en el rango de una hora en adelante, con esto se evidencia que el teletrabajo representa un aumento en la productividad, por tanto, se concluyó que el impacto generado por el teletrabajo, fue positivo, ya que las metas de la organización fueron cumplidas, donde se optimizaron recursos lo que generó mayor productividad, y hubo un menor número de ausentismo por parte de los trabajadores, y tuvo una adecuada gestión administrativa. Los trabajadores resaltaron de esta modalidad de trabajo, el poder compartir más tiempo con sus familias lo que conllevó a una mejora en forma de vida, además de la reducción en tiempo y dinero en el desplazamiento a su área de trabajo y el bono mensual al cual tienen derecho por desarrollar sus actividades de manera remota.

En Chile, Carrasco y Cataldo (2021) elaboraron una investigación no experimental correlacional, y tuvo como objetivo la medición de la correlación del tecnoestrés respecto a la satisfacción laboral y el grado de responsabilidad organizacional de los trabajadores de Oriencoop, que tuvo como población a 217 trabajadores, teniendo como resultado que la sobrecarga de trabajo influyó de manera negativa al tecnoestrés, esto es generado principalmente por la baja utilización de las TIC por parte de los trabajadores, además se suma la alta complejidad y el cambio abrupto a esta nueva modalidad de trabajo, lo que se traduce en un desbalance entre la demanda y la capacidad del trabajador, también recalcar que este escenario fue agudizado por la virus de la COVID-19, lo que empujó a los trabajadores de Oriencoop a tener que adaptarse a la modalidad de trabajo virtual, este cambio abrupto hizo que los trabajadores sintieran altas cargas de estrés ya que muchos de ellos no habían desarrollado sus actividades bajo la modalidad del



teletrabajo, finalmente se concluye que los efectos del tecnoestrés en los trabajadores de Oriencoop fueron significativos, pero no en una medida alarmante, además señalar que el tecnoestrés en los trabajadores de la organización disminuyó sutilmente su satisfacción laboral y su compromiso con la organización. A pesar de que la consecuencia del tecnoestrés sobre el deber y la satisfacción laboral tuvo un índice bajo. Un 27,4% de trabajadores señalaron que “volverían a usar” esta modalidad de trabajo, y un 46% de los trabajadores dicen que “Tal vez” volverían a emplearla, mientras que sólo un 26% de trabajadores indicaron que “no optarían por esta modalidad de trabajo a distancia”. Este 26% puede relacionarse a que un 24% de trabajadores dijeron que no tenían un área adecuada en sus hogares para llevar a cabo el trabajo remoto. El bajo porcentaje de efecto del tecnoestrés, de igual forma se puede relacionar por el rango de edades de los trabajadores ya que un 48,1% oscilan entre los 40 - 49 años y un 25,5% de trabajadores varían entre 20 – 39 años, siendo este último el rango de edad que tiene una buena relación con las TIC.

En Suecia, Ramström Y Lehtonen (2021) plantearon una investigación cualitativa en un marco estratégico y tuvo como objetivo investigar la productividad y el bienestar de los teletrabajadores en comparación con los trabajadores en la modalidad presencial de diversos rubros de trabajo y organizaciones, la investigación contó con 6 participantes entre gerentes, consultores y vendedores, y como resultado se conoció que gran parte de los encuestados no parecen experimentar una gran diferencia entre el trabajo remoto y presencial en términos de productividad y bienestar, sin embargo, cuatro de los seis encuestados otorgaron al entorno de oficina la puntuación más alta, lo que indica que el entorno de oficina fue ligeramente más preferido que el entorno remoto. Donde se concluyó que en cuanto a la preferencia del lugar de trabajo de los teletrabajadores está bastante equilibrada entre el entorno remoto y el de oficina, además se señaló que en términos de cómo los diferentes factores afectan su productividad y bienestar, el entorno remoto tuvo más desafíos relacionados, sobre los cuales los gerentes tendrán que reflexionar para aumentar y mantener la efectividad laboral, además del bienestar de los trabajadores remotos al mismo nivel que los trabajadores que desarrollan sus labores en la oficina.

Para desarrollar el trabajo de investigación fue fundamental la revisión bibliográfica, con el fin de estudiar y analizar las variables a mayor detalle, por tanto, a continuación, se describen las variables y sus bases teóricas.

Para la variable denominada Teletrabajo, Martín (2018) señala que procede etimológicamente de la composición de las palabras tele “lejos” y el vocablo trabajo “acción o actividad”. Por lo cual se entiende que el teletrabajo no se desarrolla en el lugar normal de trabajo, como suelen ser en las instalaciones de la empresa, además se debe considerar a las TIC para que la definición de teletrabajo este completa y se considere una actividad profesional, además, se le describe como una forma flexible para desarrollar las funciones encomendadas por la organización, ya que es consistente en el ejercicio de las actividades laborables debidamente pagadas, donde la presencia física del trabajador en la organización no es indispensable ya que se utilizan como herramientas básicas para el desarrollo de las actividades a las TIC. Ivasciuc y otros (2022) señalan que el concepto de teletrabajo se ha expresado en varios términos intercambiables, a saber: teletrabajo, trabajo remoto, trabajo distribuido, trabajo virtual, trabajo flexible, flexplace, trabajo desde casa, oficina en casa y trabajo a distancia. En la mayoría de las definiciones encontradas en la literatura, el teletrabajo se considera: trabajo realizado utilizando tecnología de la información y la comunicación (TIC) fuera de las instalaciones del empleador. Asimismo, Martínez y otros (2017) nos señalan que es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades retribuidas económicamente donde se utiliza como apoyo esencial a las TIC de manera que el contacto entre el trabajador y la organización será de manera virtual, donde no se requerirá la presencia del trabajador en el lugar de trabajo si no que puede ser desarrollado en un lugar ajeno a la esta. Además, se señala que, por emplear un modelo de trabajo no convencional con nuevos mecanismos de monitoreo de las actividades encomendadas el trabajo a distancia puede ser autónomo realizado usualmente desde el hogar del trabajador. Buirra (2012) nos dice que el trabajo a distancia es aquel empleo que se realiza bajo el soporte de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, en otras palabras, es aquella nueva forma de trabajo que se desarrolla desde un lugar ajeno y alejado al recinto de la organización, esto

conlleva a emplear equipos informáticos, tales como Laptops, celulares, PC, programas informáticos, aplicaciones, etc. Que son herramientas primordiales para la realización del desarrollo de las funciones encomendadas. También, Mamani y otros (2022) nos señalan, que las tareas laborales del teletrabajo se inspeccionan por medio de las herramientas tecnológicas de telecomunicación. Además, señala que, desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, se considera al trabajo a distancia como una estrategia que permite fomentar el equilibrio entre la vida y el trabajo de los colaboradores en las organizaciones, ya que permite una cierta permisividad a fin de equilibrar los roles en la organización y fuera de la misma, con lo cual se puede obtener un impacto positivo y con esto se puede aumentar la satisfacción y el compromiso del trabajador con la organización. Sau Fan Chow y otros (2022) señalan que trabajar desde casa tiene un impacto financiero positivo en los participantes, ya que ahorran el dinero gastado en combustible, estacionamiento, mantenimiento del automóvil, boletos y compra de café o comida. De acuerdo a las definiciones mencionadas se puede concluir que el teletrabajo comprende al desarrollo de las actividades remuneradas, que son desarrolladas fuera de las instalaciones de la organización con el uso indispensable de las TIC.

Tenemos como primera dimensión de la variable teletrabajo a las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) donde Ayala y González (2015) señalan que es la tecnología empleada para: almacenar, crear, procesar e intercambiar información de diversas maneras, como: datos, conversaciones de voz, imágenes en JPG o GIF, exposiciones digitales, etc. y tiene como propósito el apoyo y mejora de los procesos de operación a fin de aumentar la efectividad laboral de los trabajadores en las organizaciones respecto al manejo de cualquier tipo de información, todo esto fue desarrollado partiendo de los avances científicos, ocasionados en el ámbito de la informática y las telecomunicaciones. Pacheco (2012) nos indica que las tecnologías de la información son un conjunto de teorías y técnicas que facilita el intercambio de datos entre dos o más personas, que viven en distintos países. También señala que las TIC se originaron desde que se inventó el telégrafo y posteriormente el teléfono, en la segunda mitad del siglo XIX, y fue por medio de la creación de estos inventos que la comunicación a distancia

se hizo realidad. Calandra y Araya (2009) definen a la tecnología como la suma de conocimientos y técnicas que permiten desarrollar objetos y máquinas que tienen por finalidad satisfacer nuestras demandas, y a la información como un conjunto organizado de datos procesados que componen un mensaje respecto a un determinado fenómeno y determina que la comunicación inicia con la aparición de la vida en nuestro mundo, señalando que su desarrollo ha sido en paralelo con la evolución de la humanidad.

En la segunda dimensión del teletrabajo se consideró a las Condiciones Ambientales, donde Bestratén y otros (2008) nos señala que esta dimensión se relaciona directamente con la ergonomía que es definida como el estudio de las condiciones de adaptación de un área de trabajo, en un inicio nació para adaptar los esfuerzos y movimientos que involucra el desarrollo de una actividad y las dimensiones del puesto de trabajo al trabajador que tenían como objetivo conseguir que el trabajador realizara su actividades con el menor número de movimientos posibles, esto con la finalidad de reducir el agotamiento inútil que conllevaría a una mejora en el rendimiento laboral. Posteriormente, este planteamiento no sería suficiente, razón por la que el campo de estudio se extendió, donde se incluyeron las condiciones ambientales, tales como: iluminación, temperatura, ruido, etc. Además, según el libro de Navas (2012) define a las condiciones ambientales como el entorno de trabajo que posee una serie de elementos biológicos, sociales, físicos, químicos y culturales, los cuales circundar al trabajador en el interior de un área. El ambiente del trabajo debe ser el adecuado, esto con la finalidad de que los elementos mencionados no deberán perturbar la salud del trabajador ni la capacidad durante el desarrollo de sus actividades. Blacky y St-Onge (2021) señalan que los factores de riesgo de Trastorno musculoesquelético (MSD) físicos más comunes del trabajo de oficina moderno con uso intensivo de computadoras son la desviación postural del neutral, la fijación y la duración de la exposición.

En la tercera dimensión, se señaló al Plan de Capacitación, Alles (2019) indica que este debe estar desarrollado en base a las estrategias organizacionales ya que permiten al recurso humano lograr de una mejor manera el cumplimiento de

sus objetivos, además señala que las organizaciones capacitan a sus trabajadores para optimizar sus resultados, mejorar su posición en el mercado y crecer profesionalmente, además señala que esta tarea la lleva a cabo el área de recursos humanos. También Martínez y Martínez (2009) señalan que los planes de capacitación se dividen en programas de complementación que están dirigidos a perfeccionar las necesidades de habilidades o intelecto de los trabajadores que hayan conseguido sus competencias y habilidades de forma empírica y no lograron alcanzar el nivel de desempeño adecuado en las labores encomendadas. Estas capacitaciones son impartidas en centros especializados o en la misma organización, por especialistas en el tema que atienden las necesidades que pueden manifestarse en los distintos niveles de la organización; desde los operarios hasta los directores. Quintanilla (2018) menciona que el plan de capacitación es de suma importancia para el trabajo, puesto que es una de las labores fundamentales del área del capital humano, pues es esencial para lograr los niveles de rendimiento y calidad requeridos, además, porque contribuyen a la disminución de rotación del personal, lo cual, a su vez, repercute en la continuidad laboral y en la eficiencia de la institución. Shutters (2021) señala que los trabajadores deberán participar más a menudo en la capacitación y la adquisición de habilidades, esto con la finalidad de que la organización pueda cumplir las metas establecidas.

Para la variable denominada Efectividad Laboral, Gutiérrez (2010) la define como la correspondencia entre los resultados y el tiempo requerido para lograrlos. Además, señala que a menor tiempo utilizado más productivo es el sistema, es por ello que la efectividad laboral se relaciona directamente con la obtención de los resultados en un proceso, de manera que al acrecentar la efectividad laboral define la obtención de mejores resultados, considerando los recursos que fueron usados para obtenerlos. En conclusión, la productividad se mide por el resultado logrado y los recursos que fueron empleados. Los resultados obtenidos pueden medirse en unidades fabricadas, en piezas vendidas o en las utilidades, en tanto que los recursos utilizados se pueden cuantificar por número de trabajadores, tiempo total de horas trabajadas, horas máquina, etc. Dicho de otra forma, para medir la productividad en una organización, se debe estimar apropiadamente los

recursos utilizados para producir ciertos resultados. Es habitual contemplar la productividad a través de dos elementos que son la eficiencia y la eficacia. Si hablamos de eficiencia se resume como la correspondencia entre el resultado logrado y los recursos que fueron utilizados, mientras que la eficacia es el nivel en que se ejecutan las tareas que fueron planificadas y el logro de los resultados proyectados. En resumen, si la organización busca la eficiencia en sus procesos, esta deberá tratar de optimizar los recursos y tratar de evitar desperdicios; en tanto que la eficacia busca hacer lo planeado. Además de eso, por efectividad se comprende que los objetivos trazados son muy importantes y éstos deben ser logrados para el buen funcionamiento de la organización. Asimismo, Mihalca y otros (2021) indican que la efectividad laboral, está orientada a los resultados, es decir, el aumento o la disminución percibidos en la producción del trabajo. Simon y otros (2007) señalan que la efectividad laboral es uno de los principales temas que preocupa a las organizaciones, si bien gran parte de estas son conscientes de que si se habla de productividad se debe contemplar a los recursos tecnológicos, organizativos y humanos, son limitadas las organizaciones que tratan de fortalecerse en esos aspectos. Además, recalcan que a través de la mejora del rendimiento del factor humano se puede obtener la productividad deseada, para ello se deberá dar las herramientas necesarias al trabajador con la finalidad de que se pueda cumplir los objetivos propuestos por las organizaciones.

Tenemos como primera dimensión de la variable Efectividad Laboral a la Adaptabilidad, Pineda (2018) afirma que la adaptabilidad está directamente relacionada con la manera en que las organizaciones enfrentan la creciente necesidad de acoplarse a los constantes cambios del entorno; respondiendo con flexibilidad a las nuevas circunstancias de los mercados, además señala que la adaptación es un proceso en el que está incluido el recurso humano, tanto en la planeación de factores motivacionales, como en el desarrollo de nuevas habilidades y en la flexibilidad de las funciones. Además, señala a la adaptación como la habilidad para cambiar algo o cambiarse a uno mismo a fin de acomodarse mejor a las variaciones del medio. Nemýeanu y otros (2022) señalan que este nuevo contexto ha alterado drásticamente el desempeño de las tareas, habiéndose visto fuertemente afectada la productividad de los empleados debido

al tiempo necesario para adaptarse a la nueva realidad y condiciones de trabajo. Además, Farcane y otros (2022) señalan que muchos aspectos relacionados con la adaptabilidad del trabajo diario de los empleados debieron modificarse rápidamente durante las primeras etapas de la pandemia; como la automatización de procesos manuales, introducción de nuevas soluciones de ciberseguridad, creación de un nuevo tipo de trabajador en cuanto a ubicación y horario, garantizar la seguridad del lado del cliente (virtual y físico), fueron algunos de los cambios más notorios.

Como segunda dimensión tenemos a la competitividad laboral, Caballero y otros (2016) señalan que se relaciona directamente con la formación profesional del trabajador, donde se considera los conocimientos que fueron adquiridos a fin de ejercer una determinada profesión, además, se enfatiza que la educación universitaria está relacionada con una formación general en ciencias y conocimientos básicos, y esta debe estar siempre acompañada de una sólida capacitación para el autoaprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias, lo que es cada vez más notable en el mercado laboral, Además, el profesional deberá demostrar las competencias y actitudes requeridas a fin de desempeñarse de manera exitosa en un medio competitivo y de constante cambio. Amador (2016) señala que el capital humano representa un punto fundamental ya que se debe contar con un recurso humano calificado que sea capaz de responder a las exigencias de los puestos asignados, además señala la importancia de la capacitación; ya que esta tiene una misión que representa el fortalecimiento del recurso humano ya que aporta de manera positiva al crecimiento del trabajador y por consecuencia al de la organización, teniendo un carácter humano y social a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes. Esto conlleva al trabajador encontrar en su trabajo un ambiente propicio que le permitirá obtener una óptima realización, misma que repercutirá positivamente en su crecimiento profesional y laboral.

La tercera dimensión de la segunda variable hace referencia a las metas planteadas, Sánchez (2015) define a las metas como el resultado esperado, explícitos en forma muy detallada, cuantificados y con indicación de un plazo,

usualmente corto, en que los resultados se desean lograr. Por lo tanto, si hablamos de las metas hablamos de “resultados” (consecuencias directas, inmediatas y constatables de una intervención) como hacemos al referirnos a los objetivos. De esta manera se permite distinguir las metas de los objetivos. En primer lugar, las metas planteadas tienen como función establecer una referencia, una dirección, un rumbo hacia el cual deben apuntar los esfuerzos en el plazo estimado, en segundo lugar, se señala que los objetivos, son una base imprescindible para llevar adelante el trabajo programado, ya que sin ello sería imposible la selección de actividades y recursos. Las metas y los objetivos hacen posible la evaluación, que básicamente consiste en comparar los efectos y resultados esperados (objetivos y metas) con los efectos y resultados realmente logrados. Para establecer el grado de cumplimiento de una meta, y en consecuencia del objetivo de cual forma parte, ésta deberá ser medida a través de un conjunto de indicadores. Y finalmente se hace referencia a la evaluación de resultados que supone una situación prevista (las metas de la entidad), una situación real observada (los resultados obtenidos), y un proceso de comparación entre ellos (la relación existente). Se advierte aquí la importancia que tiene haber formulado bien los objetivos y metas de la entidad, ya que objetivos implícitos, vagos o ambiguos, con frecuencia dificultan llevar a cabo una buena evaluación de resultados y esto afectará el proceso de mejora continua de la institución que tiene por finalidad establecer estrategias que apoyen al cumplimiento de las metas ofreciendo la máxima satisfacción posible a sus clientes.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** El trabajo de investigación presento escenarios que permitieron denominarlo como investigación básica, según Ñaupas y otros (2018) lo definen como la investigación pura o sustantiva debido a que su motivación es la simple curiosidad ya que sirve como base a la investigación aplicada; y fundamental porque es vital para el progreso de la ciencia. Además, se intentó comprender la relación del teletrabajo respecto a la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública.

#### 3.1.2. Diseño de investigación:

- La investigación se clasificó como no experimental correlacional, visto que como refiere Hernández (2014) este tipo de trabajo investigativo tiene como propósito la observación de los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente examinarlos.
- Al respecto, Ñaupas (2018) menciona que la investigación correlacional se centra en establecer el nivel de relación recíproca entre las variables, en esta investigación se usó las variables del teletrabajo y la efectividad laboral con la finalidad de explicar su funcionamiento.
- Se estimo un estudio transversal porque se trata de un trabajo investigativo donde los casos del estudio se desarrollaron en un solo momento, además, la medición se ejecuta a través de un periodo extendido de tiempo, en el que los mismos sujetos son observados reiteradamente Urbano (2006).
- Asimismo, el estudio resulto cuantitativo, según Martinez (2018), señala que por lo general este método se utiliza en investigaciones de muestreo probabilístico y en la empleabilidad de cuestionarios, en otros términos, que se encamina en conseguir datos que sean medidos y tratados de manera estadística.

### 3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo a Monje (2011), señala que la operacionalización se fundamenta en el establecimiento de significados para las variables de estudio y en la estipulación de los acontecimientos que se pueden observar, de modo que quedará situado en una cierta categoría o podrá ser medido en cierto aspecto. Además, señala que es la técnica de interpretación de los conceptos y variables a indicadores que sean medibles.

#### **Variable de estudio 1: Teletrabajo**

**Martínez y otros (2017)** Nos señalan que es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades retribuidas económicamente donde se utiliza como apoyo esencial a las TIC de manera que el contacto entre el trabajador y la organización será de manera virtual, donde no se requerirá la presencia del trabajador en el lugar de trabajo si no que puede ser desarrollado en un lugar ajeno a la esta. Además, se señala que, por emplear un modelo de trabajo no convencional con nuevos mecanismos de monitoreo de las actividades encomendadas el trabajo a distancia puede ser autónomo realizado usualmente desde el hogar del trabajador.

Las dimensiones que serán usadas: Tecnologías de la información y comunicación, condiciones ambientales, plan de capacitación.

#### **Variable de estudio 2: Efectividad Laboral**

**Gutiérrez (2010)** La define como la correspondencia entre los resultados y el tiempo requerido para lograrlos. Además, señala que a menor tiempo utilizado más productivo es el sistema, es por ello que la efectividad laboral se relaciona directamente con la obtención de los resultados en un proceso, de manera que al acrecentar la efectividad laboral define la obtención de mejores resultados, considerando los recursos que fueron usados para obtenerlos. En conclusión, la productividad se mide por el resultado logrado y los recursos que fueron empleados.

Las dimensiones que serán usadas: Adaptabilidad, Competitividad laboral, metas planteadas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Castellano y otros (2020) mencionan que la población es un vinculado sistémico de personas que tienen ciertas singularidades similares, notorias en un territorio. Además, señalan que cuando se lleve a cabo algún trabajo de investigación se deberá tener en consideración algunas características fundamentales de la población estudiada. En este sentido, cuando el investigador ya ha determinado los aspectos antes desarrollados, estará en la capacidad de determinar cuál será la población a ser investigada.

Además, en esta investigación la población estuvo conformada por 30 docentes de una universidad pública de Lima metropolitana.

- **Criterios de inclusión:**

Docentes nombrados o contratados a tiempo completo y/o parcial.

Enseñanza a nivel universitario del área de Ingeniería.

Pertenecer a una institución pública

- **Criterios de exclusión:**

Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria.

Enseñanza a nivel universitario de áreas de Ciencias de la salud.

Directores de escuela o departamentos académicos que dicten clases.

**3.3.2 Muestra:** La muestra censal fue de 30 docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. Según Hernández (2014) señala que es una porción del universo de habitantes que representa el comportamiento de este en su conjunto para ello se necesita delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros además de que debe ser representativo

de la población. Para este estudio se han seleccionado un total de 30 docentes.

**Tabla 1:** Muestra

Docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana	
Tipo de Contratación	Trabajadores
Docentes Nombrados	22
Docentes Contratados	8
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

*Fuente: Autoría Propia*

**3.3.3 Muestreo:** En la investigación se usó un muestreo no probabilístico, en el cual la selección de las unidades de encuesta dependió únicamente del criterio del investigador. De acuerdo con Gómez (2016), señala que las muestras no probabilísticas, presuponen un procedimiento de selección informal; donde la selección de una unidad de estudio depende únicamente de la decisión del investigador y no de la probabilidad de ser elegido.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Para realizar el trabajo de investigación se usó como técnica de recogida de datos la encuesta que fue desarrollada de manera virtual. Además, la técnica de encuesta resultó ser la más adecuada para estudiar cualquier hecho o particularidad que las personas estén dispuestas a informar ya que permite examinar sistemáticamente lo que los demás saben, sienten o creen, Monje (2011).

Instrumentos de recolección de datos: Para realizar el trabajo de investigación, se empleó el cuestionario de manera virtual, para la recojo de datos, que consistió en un conjunto de interrogantes respecto a las variables a medir, las mismas que fueron consecuente con el planteamiento del problema y la hipótesis. Hernández (2014). Para el correspondiente análisis de estudio, el cuestionario consistió en un total de 37 preguntas en una escala Likert diseñada en base a cinco puntos. La escala Likert denominado también método de evaluaciones sumarias es una herramienta de medición muy utilizada cuando se desea evaluar las opiniones y actitudes de las personas, además sirve para medir características muy diversas de los fenómenos sociales de la manera más objetiva posible. (Ñaupas, 2018).

Validez del instrumento: Según Escobar y Cuervo (2008), la validez de contenido del cuestionario empleado en la realización del trabajo de investigación tiene como base el juicio de experto, ya que es un método de validación útil que sirve para verificar la fiabilidad de una investigación y esta es definida como una opinión informada de personas con una amplia trayectoria profesional, especialistas en el tema y reconocidas por otros como expertos calificados.

Además, el instrumento fue evaluado por tres expertos: dos expertos en ciencias de la gestión y un experto en el ámbito metodológico.

Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos: Según Gonzáles y Pazmiño (2015), El método del coeficiente Alfa de Cronbach es un estudio confiable cuando sus coeficientes oscilan entre 0,80 y 0,90, el valor mínimo aceptable es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90. En esta investigación, se evaluó la confiabilidad del instrumento elaborado por escala de Likert.

**Tabla 2:** Prueba de confiabilidad de la variable Teletrabajo

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	30

*Fuente: Autoría Propia.*

Como el alfa de Cronbach = 0.815 indica que el instrumento 1 es confiable.

**Tabla 3:** Prueba de confiabilidad de la variable Efectividad Laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	30

*Fuente: Autoría Propia.*

Como el alfa de Cronbach = 0.824 indica que el instrumento 2 es confiable.

- 3.5. Procedimientos:** Respecto a la recolección de los datos se hizo uso de un cuestionario para ambas variables Teletrabajo y Efectividad Laboral, el cual se envió a cada docente de una universidad pública de Lima Metropolitana, posteriormente se obtuvo una base de datos y de esta manera se procedió a ejecutar el análisis estadístico.
- 3.6. Método de análisis de datos:** Se utilizó el software SPSS, donde se ingresaron los datos que fueron recogidos mediante el cuestionario utilizado para ambas variables de estudio, donde se consideraron las dimensiones de cada variable. Se procesó y organizó la información donde luego fueron detallados en tablas y gráficos estadísticos.
- 3.7. Aspectos éticos:** La investigación ha cumplido con todas las normas y protocolos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo para la validación correspondiente. Así como se respetó el derecho de la propiedad intelectual ya que se optó por la recopilación de la información y conceptos de diversos autores a los que se citó tal cual lo establecen las normas APA. También se hizo uso del turnitin con el cual se evidenció el proceso de originalidad.

#### IV. RESULTADOS

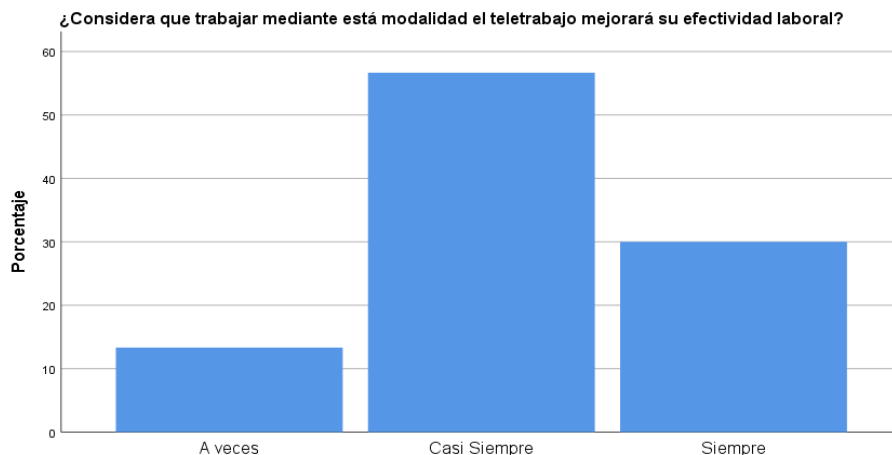
**Objetivo General:** Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 4:** Nivel de la influencia del teletrabajo en la efectividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Autoría Propia.

**Gráfico 1:** Histograma influencia del teletrabajo en la efectividad laboral.



Fuente: Autoría Propia.

En lo que atañe al nivel de la influencia del teletrabajo y la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, según la percepción de los docentes, se señala que el 56,7% manifiestan que “casi siempre” y un 30% señala que “siempre”, han sentido un impacto positivo en esta modalidad de trabajo y que influye positivamente en el mejoramiento de su efectividad laboral en la institución universitaria, esto influye de manera positiva con sus competencias laborales y solo un 13,3% sostiene que “a veces” el teletrabajo influye positivamente en su competitividad laboral.

**Objetivo Especifico 1:** Determinar la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana.

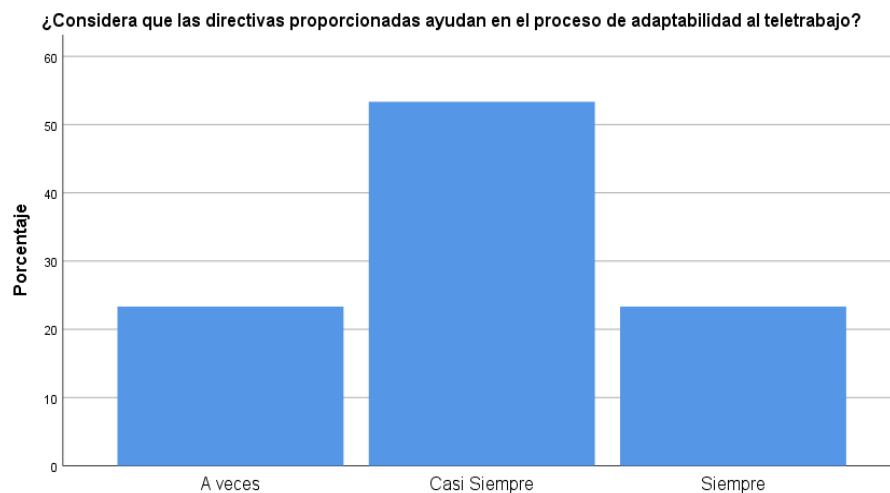
**Tabla 5:** Nivel de la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad

¿Considera que las directivas proporcionadas ayudan en el proceso de adaptabilidad al teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	23,3	23,3	23,3
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Autoría Propia.

**Gráfico 2:** Histograma del nivel del teletrabajo en la adaptabilidad



Fuente: Autoría Propia.

Respecto al teletrabajo y su influencia con la adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana a esta nueva modalidad de trabajo, según la percepción de los encuestados tienen un nivel de satisfacción alto ya que se evidencia que un porcentaje de 53,3% señalaron que “casi siempre” y un 23,3 % que “siempre” este tipo de directivas ayudan en el proceso de adaptabilidad a la implementación del teletrabajo. mientras que solo un 23.3 % refieren que “a veces” suele apoyar al proceso de adaptabilidad.



**Objetivo Especifico 2:** Determinar la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

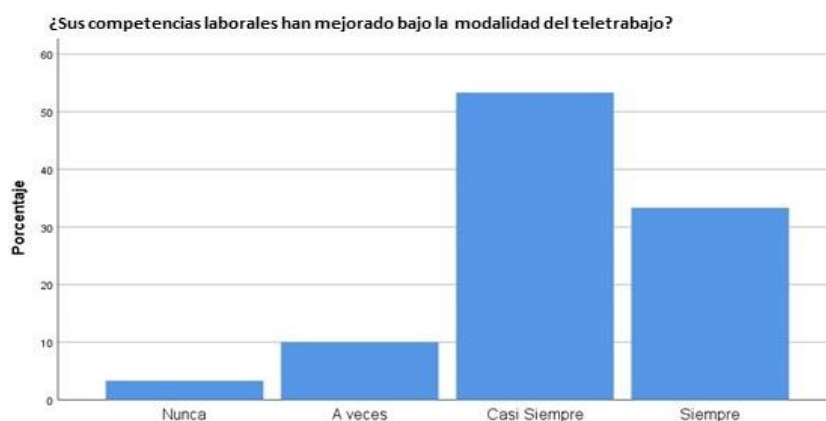
**Tabla 6:** Nivel de la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral.

**¿ Sus competencias laborales han mejorado bajo la modalidad del teletrabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	3	10,0	10,0	13,3
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Autoría Propia.

**Gráfico 3:** Histograma influencia del teletrabajo en la competitividad laboral.



Fuente: Autoría Propia.

En lo que refiere al nivel de la influencia del teletrabajo en el desarrollo de las competencias laborales de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, se evidenció que el 53.3% de docente señalaron que “casi siempre” y el 33.3% manifestaron que “siempre” sus competencias laborales mejoraron bajo esta modalidad de trabajo, además de contar con el asesoramiento de la UTE, que ayudo en el desarrollo de sus competencias en medios digitales, mientras que un 10% tiene opinión dudosa, y se evidenció que un solo docente manifestó una opinión desfavorable contando con una representación de 3.3%, esto se debe a que algunos docentes no lograron manejar las TIC a cabalidad.

**Objetivo Especifico 3:** Determinar la influencia del teletrabajo en el impacto del cumplimiento de las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 7:** Nivel de la influencia del teletrabajo en las metas planteadas.

**¿Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	2	6,7	6,7	10,0
	Casi Siempre	21	70,0	70,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Autoría Propia.*

**Gráfico 4:** Histograma de la influencia del teletrabajo en las metas planteadas.



*Fuente: Autoría Propia.*

En cuanto al nivel de la influencia del teletrabajo en el cumplimiento de las metas planteadas. Se puede apreciar que un 70% de docentes señalan que “casi siempre” y un 20% manifiesta que “siempre”, logran desarrollar sus tareas sin dificultad y esto se relaciona directamente con las competencias que ha obtenido el docente bajo la modalidad del teletrabajo, y solo un 6,7% indican que “a veces” logran llegar a sus metas en los tiempos establecidos, mientras que solo un docente que representa un 3,3%, tiene opinión desfavorable respecto a los tiempos establecidos para cumplir las metas y esto está relacionado con la complejidad en el manejo de las TIC, ya que esta modalidad de trabajo requiere como soporte indispensable el manejo de las nuevas tecnologías.

## Comprobación de Hipótesis

**Ho:** El teletrabajo no influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

**Ha:** El teletrabajo influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 8:** Influencia del teletrabajo en la efectividad laboral.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,889 <sup>a</sup>	0,791	0,784	3,52826

a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: TELETRABAJO

*Fuente: Autoría Propia.*

La tabla 8 señala que el R es positivo, quiere decir que el teletrabajo mejora la efectividad laboral. Además, como el R= 0.889 se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el trabajo y la efectividad laboral. En tal sentido, se admite la hipótesis general y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la influencia entre las variables del teletrabajo y la efectividad laboral.

### Hipótesis Específica 1:

**Ho:** El teletrabajo no influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**H1:** El teletrabajo influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 9:** Influencia del teletrabajo en el proceso de adaptabilidad.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,812 <sup>a</sup>	0,660	0,648	4,50169

a. Predictores: (Constante), ADAPTACIÓN

*Fuente: Autoría Propia.*

La tabla 9 tiene señala que el R es positivo, quiere decir que el teletrabajo influyo positivamente en el proceso de la adaptabilidad de los docentes. Además, como el R= 0.812 se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y el proceso de adaptación por parte de los docentes. En tal sentido, se admite la hipótesis especifica 1 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión adaptación frente a la variable teletrabajo.

### Hipótesis Específica 2:

**Ho:** El teletrabajo no influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**H1:** El teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 10:** Influencia del teletrabajo en la competitividad laboral.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,905 <sup>a</sup>	0,819	0,813	3,28356

a. Predictores: (Constante), COMPETITIVIDAD LABORAL

*Fuente: Autoría Propia.*

La tabla 10 tiene señala que el R es positivo, quiere decir que el teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes. Además, como el R= 0.905 se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y la competitividad laboral por parte de los docentes. En tal sentido, se admite la hipótesis especifica 2 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión de la competitividad laboral frente a la variable teletrabajo.

### Hipótesis Específica 3:

**Ho:** El teletrabajo no influye positivamente en el cumplimiento de metas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**H1:** El teletrabajo influye positivamente en el cumplimiento de metas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 11:** Influencia del teletrabajo en el cumplimiento de las metas.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,943 <sup>a</sup>	0,890	0,886	2,56344

a. Predictores: (Constante), METAS PLANTEADAS

*Fuente: Autoría Propia.*

La tabla 11 tiene señala que el R es positivo, quiere decir que el teletrabajo influye positivamente en las metas planteadas de los docentes. Además, como el R= 0.943 se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y las metas planteadas por parte de los docentes. En tal sentido, se admite la hipótesis específica 3 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión de metas planteadas frente a la variable teletrabajo.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general planteado en la investigación, se determinó que el 56,7% de docentes consideran que “casi siempre” y un 30% que “siempre” esta modalidad de trabajo influye positivamente en la efectividad laboral, mientras que un 13,3% se siente dudoso respecto a esta modalidad en el margen de su efectividad laboral. Además, se encontró que existe fuerte relación entre el teletrabajo y la efectividad laboral con valor  $R= 0,889$  que se aproxima a 1. En tal sentido, conlleva a concluir que existe una fuerte relación entre ambas variables, además de que las dimensiones de la adaptabilidad, competitividad laboral y metas planteadas resultaron muy favorables para el teletrabajo en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. En tal sentido, los docentes manifestaron que el teletrabajo en tiempo de emergencia sanitaria a causa de la COVID – 19 se convirtió en una oportunidad para que las universidades puedan dar continuidad a sus actividades académicas. Además, se entiende por teletrabajo a las actividades que son desarrolladas en un lugar diferente al del centro de labores, y que tiene como soporte el uso indispensable de las tecnologías de la información y comunicación. Lo anteriormente mencionado se sustenta en el fundamento teórico Martínez y otros (2017) respecto al teletrabajo donde señalaron que es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades desarrolladas en un lugar diferente al del centro de labores donde se utiliza como apoyo esencial a las tecnologías de la información y comunicación, de manera que el contacto entre el trabajador y la organización será de manera virtual. Además, los resultados de esta investigación son similares a los hallazgos de Ardila (2015) quien evidencio que esta nueva modalidad de trabajo repercutió de manera positiva en los resultados de la administración de las organizaciones de las áreas financieras de la localidad de Bogotá debido a que se evidencio que las metas de la organización fueron cumplidas, además, de optimizarse los recursos lo que genero mayor productividad, a ello se le sumo que hubo un menor número de ausentismo por parte de los trabajadores. Este resultado también se asemeja al de la investigación de García (2022) donde el 42,0% de los trabajadores consideraron que el trabajo de manera virtual fue favorable, mientras que el 36,0% de trabajadores lo consideran desfavorable, además, la efectividad

laboral tuvo un nivel alto con una representación del 76,9% y medio con un 50%. También, se evidencio que hubo una relación solida entre el trabajo a distancia y la efectividad laboral con valor de rho 0,860 a un nivel de 0,01. También, se encontró que los factores tecnológicos tuvieron una relación positivamente alta con la efectividad laboral teniendo como resultado un rho 0,793 y una significancia de 0.01 bilateral que evidenciaron que favorecieron a la efectividad laboral de los trabajadores. Otro factor importante son las condiciones ambientales de trabajo que resultaron muy favorables para los trabajadores, además señalar que el trabajo a distancia durante el contexto de la COVID – 19 fue una modalidad de trabajo que permitió a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local continuar con sus actividades educativas. Por el contrario, Ramström Y Lehtonen (2021) evidencio que los teletrabajadores manifestaron que trabajar de manera presencial aumentaba sus índices de productividad, aunque reconocieron que en ambas modalidades podrían desarrollar sus actividades de trabajo el entorno presencial obtuvo una ligera ventaja sobre el entorno remoto en términos de productividad y bienestar, ya que cuatro de cada seis encuestados le dieron al entorno de trabajo presencial una puntuación más alta. Además, la puntuación algo más baja en el entorno remoto se debió a un mal manejo de gestión, una mayor intensificación del trabajo y el aislamiento social. Cabe resaltar que el entorno remoto tuvo más desafíos relacionados, sobre los cuales los gerentes pueden tener que reflexionar para aumentar y mantener la productividad y el bienestar de los trabajadores remotos al mismo nivel que en la oficina

Según el objetivo específico 1 se encontró que el 53,3% de la muestra señalan que “casi siempre” y un 23,3% que “siempre” la institución universitaria por medio de las directivas ayudó a los docentes en el proceso de adaptabilidad a esta nueva modalidad de trabajo, mientras que un 23.3% considero que solo a veces estas directivas le servían de apoyo en el proceso de la adaptabilidad. También, se determinó que el teletrabajo influyo positivamente en el proceso de la adaptabilidad de los docentes. Además, como el  $R= 0.812$  se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre la el trabajo y el proceso de adaptabilidad. Los docentes consideran que a pesar de trabajar desde casa las directivas proporcionadas por la institución universitaria, así como el diseño de un nuevo

silabo adaptado en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, ayudo con el proceso de adaptabilidad. Además, señalaron que contaban con una plataforma virtual de propiedad de la institución universitaria donde la Unidad de Tecnología Educativa tenía el manejo de la misma, cabe señalar que esta plataforma fue implementada antes de la pandemia debido a la necesidad de acoplarse a los constantes cambios del entorno, también señalaron que los docentes eran constantemente capacitados en el manejo de esta plataforma y en las TIC. Por todo lo antes mencionado los docentes no sintieron un cambio tan abrupto a esta nueva forma de trabajo. Este resultado se valida por lo mencionado por Pineda (2018) quien afirma que la adaptabilidad está directamente relacionada con la manera en que las organizaciones enfrentan los cambios y tienen la necesidad de adecuarse; respondiendo con flexibilidad a las nuevas circunstancias de los mercados, además señala que la adaptabilidad es un proceso en el que está incluido el recurso humano, tanto en la planeación de factores motivacionales, como en el desarrollo de nuevas habilidades y en la flexibilidad de las funciones. Lo que concuerda con lo expresado por Acevedo y Contreras (2021) quienes señalaron que los docentes con carga administrativa tuvieron un buen desempeño en sus actividades lo que hizo que la efectividad laboral se mantuviera pese al cambio abrupto de la modalidad de trabajo, ya que se evidencio que los trabajadores contaron con todas las herramientas necesarias para el desempeño de sus actividades y se mostraron complacidos con las tareas realizadas de manera virtual dentro de la institución universitaria con sede en Huancayo, además conto con una representación del 59% en un nivel de satisfacción de “muy satisfecho” y “satisfecho” con las labores realizadas, esto debido a que la institución universitaria brindo los equipos necesarios, lo que facilito el proceso de adaptabilidad a esta nueva forma de trabajo, además la organización desarrollo el debido monitoreo al cumplimiento de las disposiciones normativas, esto ayudo a que su desempeño laboral sea óptimo el cual fue lo esperado por la universidad. Estos resultados discrepan con los hallazgos en la investigación de Nemýeanu y otros (2022) quienes señalaron que este nuevo contexto de trabajo ha alterado drásticamente el desempeño de las tareas de los trabajadores debido a que se vio fuertemente afectada la productividad por el corto tiempo para adaptarse a la nueva realidad y condiciones de trabajo. De la misma forma se evidencia en los hallazgos de



Carrasco y Cataldo (2021) quienes señalan que el proceso de adaptabilidad no fue el esperado debido principalmente a la baja utilización de las TIC por parte de los trabajadores, además se suma la alta complejidad del manejo de las mismas y el cambio abrupto a esta nueva modalidad de trabajo, lo que se traduce en un desbalance entre la demanda y la capacidad del trabajador, esto se vio reflejado en los resultados de las preguntas del análisis del teletrabajo ya que solo un 27,4% de trabajadores señalaron que “volverían a usar la modalidad del teletrabajo” un 46,0% de los trabajadores dicen que “Tal vez” volverían a emplearla, mientras que un 26,0% de trabajadores indicaron que “no optaría por esta modalidad de trabajo a distancia”.

El objetivo específico 2 evidencio que 53,3% de docentes señalaron que “casi siempre” y un 33,3% que “siempre” han sentido que sus competencias laborales han ido mejorando bajo esta modalidad de trabajo, mientras que un 10% se siente dudoso y solo un 3,3% siente que no ha mejorado sus competencias laborales bajo el teletrabajo. Además, como el  $R= 0.905$  se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y la competitividad laboral. Según la percepción de los docentes consideran que la competitividad laboral adquirida dentro de la institución durante el estado de emergencia debido a la pandemia fue buena y esto está relacionado directamente con las competencias que ha desarrollado el docente en su área laboral. Además, se entiende por competitividad laboral a aquellos conocimientos y habilidades adquiridas para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por la institución. Por lo antes mencionado se sustenta en el fundamento teórico de Caballero y otros (2016) quienes señalan que la competitividad laboral se relaciona directamente con la formación profesional del trabajador, donde se considera los conocimientos que fueron adquiridos a fin de ejercer una determinada profesión, así mismo afirma que debe estar siempre acompañada de una sólida capacitación para el autoaprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias. Además, el profesional deberá demostrar las competencias y actitudes requeridas a fin de desempeñarse de manera exitosa en un medio competitivo y de constante cambio. También se fundamenta en la teoría de Amador (2016) quien señala que los trabajadores representan un punto fundamental dentro

de la organización ya que se debe contar con el personal calificado que sea capaz de responder a las exigencias de los puestos asignados, también recalca la importancia de la capacitación; ya que representa el fortalecimiento del recurso humano y por consecuencia al de la organización, teniendo un carácter humano y social a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes. Esto conlleva al trabajador encontrar en su trabajo un ambiente propicio que le permitirá obtener una óptima realización, misma que repercutirá positivamente en su crecimiento profesional y laboral. Similares resultados se encontraron en la investigación de Ardila (2015) ya que demostró que los teletrabajadores presentaron mayor competitividad que los trabajadores que laboran de manera presencial, donde se evidencio la maximización del uso de las TIC's, lo que genero un aumento en la productividad de los teletrabajadores, además, de una disminución en costos de infraestructura, disminución de gastos en servicios públicos, incremento en los estándares de la gestión, mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores, disminución en tiempos de traslado, flexibilización en los horarios, autogestión, confianza, y oportunidades de crecimiento laboral. Además, se determinó que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión, fue positivo, ya que cumplió con las expectativas de la organización en lo que respecta a la competitividad laboral de los teletrabajadores, optimizando los recursos, donde se generó mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión administrativa.

El objetivo específico 3 se determinó que el 70,0% de los encuestados manifiestan que “casi siempre” y un 20% que “siempre” cumplen con las metas propuestas en los tiempos establecidos, por otro lado, un 6,7% se siente dudoso respecto al cumplimiento de las metas, mientras que un 3,3% señalan que casi nunca logran cumplir con las metas en el tiempo establecido. Así mismo, como el  $R= 0.943$  se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y las metas planteadas por parte de los docentes. Además, los encuestados señalaron que para poder lograr las metas planteadas por la organización fue muy importante que contaran con las herramientas necesarias para lograr alcanzar sus objetivos, además, se resaltó la correcta distribución de las tareas, así como los tiempos estimados para el cumplimiento de las mismas, además ayudo el constante

monitoreo por parte de los directores respecto al cumplimiento de las metas. También se evidencio que, al contar con los objetivos claros y metas alcanzables en la jornada habitual, pueden lograr que los docentes se sientan motivados y seguros de que la actividad que realiza está ayudando a la realización de las metas planteadas de la organización, también manifestaron que si tuvieran un exceso de tareas en la jornada habitual se generaría una suerte de insatisfacción entre los docentes que realizan el teletrabajo. Lo anteriormente mencionado se sustenta en el fundamento teórico de Sánchez (2015) quien define a las metas como el resultado anhelado, explícitos en forma muy detallada, cuantificados y con un plazo determinado, usualmente corto. En conclusión, si hablamos de las metas hablamos de “resultados” (consecuencias directas, inmediatas y constatables de una intervención). Las metas planteadas tienen como función establecer una referencia, una dirección, un rumbo hacia el cual deben apuntar los esfuerzos en el plazo estimado. También recalca que las metas y los objetivos hacen posible la evaluación, que básicamente consiste en comparar los efectos y resultados esperados (objetivos y metas) con los efectos y resultados realmente logrados. Para establecer el grado de cumplimiento de una meta, y en consecuencia del objetivo de cual forma parte, ésta deberá ser medida a través de un conjunto de indicadores. Se encontraron similares resultados en la investigación de García (2022) ya que los trabajadores manifestaron que existieron condiciones ambientales de trabajo optimas, lo que les permitió lograr las metas planteadas en el tiempo estimado, además, la institución proporciono las herramientas necesarias, además de las condiciones laborales y los servicios básicos en los hogares de sus trabajadores para que su ambiente de trabajo tenga el confort necesario, para desarrollar sus actividades lo que genero satisfacción y motivación en los colaboradores en el cumplimiento de las metas propuestas. Estos hallazgos discrepan con los encontrados en la investigación de Solís (2021) quien evidencio una notable baja en el logro de las metas planteadas en los trabajadores que desarrollan el teletrabajo frente a los trabajadores que laboran de manera presencial, donde se observó que el factor que acrecentó esta baja fue la falta capacitación respecto a las TIC a ello se le agrega la falta de monitoreo y control por parte de los jefes directos hacia los trabajadores que emplearon esta nueva modalidad de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Respecto al estudio de la correlación entre la variable Teletrabajo y Efectividad Laboral, según la población total encuestada se puede concluir que la relación entre las variables, como el  $R=0.889$  se aproxima a 1. se permite concluir que existe una correlación positiva muy alta entre el teletrabajo y la efectividad laboral. Lo que quiere decir, que los docentes al contar con las herramientas y el soporte necesario para el desarrollo de sus funciones en la universidad, hará que su efectividad laboral sea óptima y/o alto según lo espera la institución universitaria.

Segunda conclusión: Respecto al objetivo específico 1, la adaptabilidad tiene relación positiva fuerte con el teletrabajo en los docentes, obteniéndose como  $R=0.812$  que se aproxima a 1, quiere decir que existe una correlación positiva muy alta entre el teletrabajo y el proceso de adaptabilidad por parte de los docentes de una publica de Lima Metropolitana. En tal sentido las directivas y políticas desarrolladas para el desarrollo del teletrabajo fueron muy útiles para el proceso de adaptabilidad.

Tercera conclusión: Respecto al objetivo específico 2, se observa que existe una correlación positiva muy alta entre la competitividad laboral y el teletrabajo de los docentes, obteniéndose como  $R=0.905$  se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y el proceso de competitividad laboral por parte de los docentes lo cual favorece la efectividad laboral en el teletrabajo, esto fue posible debido a las constantes capacitaciones que recibieron los docentes en el manejo de las TIC.

Cuarta conclusión: El objetivo específico 3, evidencia una correlación positiva muy alta entre la dimensión de metas planteadas y el teletrabajo, obteniéndose un  $R=0.943$  que se aproxima a 1, quiere decir que existe una fuerte relación entre el teletrabajo y las metas planteadas por parte de los docentes de una publica de Lima Metropolitana. Este fue el resultado del monitoreo realizado a las actividades de los docentes por parte de los directores encargados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera recomendación: Se sugiere que para que los índices de efectividad laboral bajo la modalidad del teletrabajo se mantengan, se deben desarrollar reuniones constantes con los directivos de la institución universitaria, esto con la finalidad de que den a conocer las necesidades que puedan presentar, esto ayudaría a identificar oportunidades de mejora generando un mejor rendimiento en el desarrollo de sus actividades, también los directores deberían realizar un mayor número de visitas inopinadas con la finalidad de evidenciar el cumplimiento.

Segunda recomendación: En cuanto a la dimensión adaptabilidad, se sugiere que la institución universitaria siga facilitando las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades, así como el soporte brindado por la Unidad de Tecnología Educativa respecto al manejo de la plataforma virtual, para ello se recomienda realizar capacitaciones con mayor frecuencia ya que contribuiría a una mejor familiarización con las herramientas tecnológicas que cuenta la institución universitaria.

tercera recomendación: Respecto a la dimensión de competitividad laboral se le sugiere a los directores y unidades involucradas realizar capacitaciones sobre el nuevo enfoque formativo a los docentes con el fin de garantizar una educación de calidad, de tal manera que los docentes se mantengan actualizados, capacitados y motivados a realizar estudios que les permita desarrollarse en su aspecto profesional. Además, se sugiere a los docentes a participar en proyectos que generen dicho estímulo como ser parte de los congresos organizados por los estudiantes que se realizan cada año donde los docentes que participan son reconocidos como asesores de proyectos de investigación.

Cuarta recomendación: En la dimensión de metas planteadas se recomienda, a los directivos realizar reuniones de trabajo con la finalidad de conocer las interrogantes por parte de los docentes, además de crear programas de reconocimiento docente; como becas en posgrado o pasantías, lo que ayudara a mejorar motivación en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

## REFERENCIAS

- Acevedo Duque, A.; Gonzalez Diaz, R. R.; Gonzales Delard, C.; Sanchez Diaz, L. (2020). El tetrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740030/html/>
- Acevedo Rivera, S. A. & Contreras Parraga, M. S. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la universidad continental sede huancayo. Tesis Magistral Universidad Continental, Perú - Huancayo. Recuperado de: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10064>
- Alles, M. (2019). Formación, capacitación, desarrollo. Mexico. Ediciones Granica S.A. Recuperado de: <https://n9.cl/qmzci>
- Ayala, E & Gonzales, S. (2015). Tecnologías de la información y la comunicación. Perú: Fondo Editorial de la UIGV. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1189/libro%20tic%20%282%29-1-76%20%281%29.pdf?sequence=1&isallowed>
- Bestratén Belloví, M.; Hernández Calleja, A.; Luna Mendaza, P.; Nogareda Cuixart, C.; Nogareda Cuixart, S. (2008). Ergonomía. Quinta Edición España: Servicio de Ediciones y Publicaciones - Insht. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/ergonom%c3%ada+-+a%c3%b1o+2008.pdf/18f89681-e667-4d15-b7a5-82892b15e1fa>
- Blackÿ, N. L. & St-Onge, S. (2021). Measuring pandemic home-work conditions to determine ergonomic recommendation relevance. Scopus, Canada.
- Buira, J. (2012). El teletrabajo entre el mito y la realidad. Primera Edición España: Editorial UOC. Recuperado de: <https://www.digitaliapublishing.com/visor/20104>

Caballero, A.; Leon, A.; Rivera, L. (2016). Competencias-laborales-en-américa-latina. Primera Edición, Colombia: Cimted Corporación

Calandra Bustos. P. & Araya Arraño, M. (2009). Conociendo las TIC. Chile: Sig Impresores  
Recuperado de:  
<https://drive.google.com/file/d/1174sps5hc2ps1i8rv9mriohxz3u3p0tu/view>

Carrasco Y Cataldo (2021). Medición de la relación del tecnoestrés y sus factores sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en oriencoop para evaluar los efectos de la virtualización completa de la empresa. Tesis Magistral Talca, Chile.  
Recuperado de:  
<http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12528>

Carrizosa Prieto, E. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por covid-19. Scopus, España.  
Recuperado de:  
[https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6252/04\\_200-pdf%20publicado-1356-2-10-20220414.pdf;jsessionid=99b36952ff2fb8ebbf192ea07c02863?sequence=1](https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6252/04_200-pdf%20publicado-1356-2-10-20220414.pdf;jsessionid=99b36952ff2fb8ebbf192ea07c02863?sequence=1)

Castellano Caridad, M. I.; Bittar Granado, O.; Castellano Martínez, N.; Silva Guerra, H. (2020). Incursionando en el mundo de la investigación. Colombia: Ediciones Unimagdalena  
Recuperado de:  
<https://www.digitaliapublishing.com/a/83010>

Cortés Cortés, M. E. & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre metodología de la investigación. Universidad Autónoma del Carmen Primera Edición, México.

Dávila Y Agüero (2022). Productividad laboral y teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. Scopus, Venezuela.

- Dolan, S. L.; Valle Cabrera, R.; Jackson, S. E.; Randall S. S. (2007). La gestión de los recursos humanos. Tercera Edición España: Mcgraw-ill/Interamericana Editores, S.A.
- Escobar Pérez, J. & Cuervo Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. Universidad el Bosque, Colombia Institución Universitaria Iberoamericana, Colombia,
- Farcane, N.; Bunget, O. C.; Blidisel, R.; Dumitrescu, A. C.; Deliu, D.; Deliu D.; Bogdan, O.; Burca, V. (2022). Auditors' perceptions on work adaptability in remote audit: a COVID-19 perspective. Scopus, Rumania.
- García Correa, W. F. (2022). El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de la provincia de Morropón, Piura 2020. Tesis Magistral Universidad César Vallejo, Perú - Piura. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79973/garcia\\_cwf-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79973/garcia_cwf-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Gómez, M. (2016). Introducción a la metodología de la investigación científica. Buenos Aires , Argentina: Editorial Brujas. Recuperado de: <https://www.digitaliapublishing.com/a/44342>
- González Alonso, J.; Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del alfa de cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo likert. Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Recuperado de: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Hackney, A.; Yung, M.; Somasundram, K. G.; Nowrouzi Kia, D.; Oakman, J.; Yazdani, A. (2022). Working in the digital economy: A systematic review of the impact of work from home arrangements on personal and organizational performance and productivity. Scopus, Canada.



Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición  
Mexico: Mcgraw-Hill/Educacion

Humberto Gutiérrez, P. (2010). Calidad total y productividad. Tercera Edición  
Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Humberto Ñaupas Paitán, H.; Romero Delgado, H. E.; Palacios Vilela, J. J.; Valdivia  
Dueñas, M. R. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa -  
cualitativa y redacción de la tesis. Quinta Edición. Colombia: Ediciones de la  
U–Carrera Recuperado de:  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_d  
e\\_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_d_e_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf)

INEI (2020). Informe técnico estadísticas de las tecnologías de información y  
comunicación en los hogares. Informe Tecnico. Perú.

Mamani Benito, O.; Sucapuca Quispe, E. J.; Carranza, E.;Turpo Chaparro, F. J. E.;  
Lingan, S.K. (2022). Diseño y validación de la escala de percepción del  
teletrabajo (telecov-19) en docentes de educación básica peruanos. Societat  
Catalana de Salut Laboral y Asociación de Medicina del Trabajo de la  
Comunidad Valenciana, Recuperado de: <https://n9.cl/p0nn7>

Marcone Flores, s. (2022). Brechas que deja la pandemia: desafíos pedagógicos  
y de gestión educativa. Revista de Educación Y Cultura, Tareas Asociación  
de Publicaciones Educativas, Perú.

Martín, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico. España. Recuperado de:  
<https://www.digitaliapublishing.com/visor/60357>

Martínez Cárdenas, B.; Cote Rangel, O.; Dueñas, Z.; Camacho Ramírez, A. (2017).  
El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de  
maternidad en Colombia. Proquest - Universidad del Rosario, Bogotá,

Colombia. Recuperado de:  
<https://www.proquest.com/docview/1926777379?accountid=37408&pq-origsite=primo&parentsessionid=wwz%2bk9guhmb172iwbwmxbmcfwrqfofmqbe954%2f4xki4%3d>

Martínez E. & Martínez F. (2009). Capacitación por competencia principios y métodos. Chile. Martínez Ruiz, H. (2018). Metodología de la investigación. 2da Edición México: Online Resource Recuperado de: <https://n9.cl/jzvz9>

Mihalca, L.; Irimias, T.; Bredeea, G. (2021). Teleworking during the covid-19 pandemic: determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. Scopus, Rumania.

MINEDU (2020). Aprueban la norma técnica denominada “disposiciones para la prevención, atención y monitoreo ante el coronavirus (covid-19) en universidades a nivel nacional”. Resolución Viceministerial. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-norma-tecnica-denominada-disposiciones-para-la-resolucion-vice-ministerial-no-081-2020-minedu-1864131-3/>

Monje Álvarez. C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Comunicación Social y Periodismo Neiva.

Navas Cuenca, E. (2012). Ergonomía. Segunda Edición España: Icb Editores Recuperado de: <https://www.digitaliapublishing.com/a/109407>

Nemțeanu, M. S.; Vasile, D.; Pop, R. A.; Dabija, D.C. (2022). Predicting job satisfaction and work engagement behavior in the covid-19 pandemic: a conservation of resources theory approach. Scopus, Romania.

OMS (2020). Coronavirus disease (covid-19) outbreak. Ginebra. Recuperado de: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/humanitarian-crisis-coronavirus-solidarity>

ONU (2020). El aislamiento social no basta para detener el coronavirus, es necesario detectar todos los casos. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471232>

Orlando Ardila, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en bogotá. Tesis Magistral Universidad Militar Nueva Granada, Colombia - Bogotá. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/tesis%20teletrabajo%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isallowed=y>

Pacheco Garisoain, M. L. (2012). Tecnología de información y comunicación. Primera Edición, Mexico: Edere, S.A.

Pineda Escobar, M. A. & Cortés Ortiz, G. (2018). Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura.

Presidencia del Consejo de Ministros (2020). Decreto supremo que declara estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del covid-19. Decreto Perú. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>

Quintanilla Lozano, F. (2018). Relaciones laborales y productividad. Recuperado de: <https://n9.cl/0lu3k>

- Ramírez Velásquez, J. C.; Tapia Tapia, H. E.; Vega Abad, C. R.; Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en sudamérica: un desafío jurídico frente al covid-19. Venezuela.
- Ramström J. & Lehtonen J. (2021). Una comparación en profundidad entre la productividad y el bienestar de los trabajadores remotos y vinculados. Tesis Magistral Umeå School Of Business, Economics And Statistics, Suecia.
- Rodríguez Y Guevara (2017). Síndrome de burnout en docentes. México.
- Sánchez Martínez, E. (2015). Para un planeamiento estratégico de la educación. Argentina: Editorial Brujas Recuperado de: <https://www.digitaliapublishing.com/a/41866>
- Sau Fan Chow, J.; Palamidis, D.; León R.; Marshall, S.; Snook, S.; Telares, W.; León, R. (2022). Experiencias de teletrabajo desde casa durante la pandemia de covid-19 entre trabajadores de la salud pública (estudio telex covid-19). Scopus, Australia.
- Shutters, S. (2021). Modelado de impactos a largo plazo de Covid-19 en la fuerza laboral de ee. Uu. De 2029. Scopus, EEUU.
- Simona Ivasciuc, I; Epuran G.; Vutȃ D. R.; Tescas, B. (2022). Implicaciones del teletrabajo en el equilibrio entre la vida laboral y personal, la productividad y salud de diferentes generaciones de empleados rumanos. Scopus, Rumania.
- Solís Delgado, V. (2021). Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la covid-19. Tesis Magistral Universidad César Vallejo, Perú - Lima. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3048710>

Sotomayor, A. A. (2016). Administración de recursos humanos - su proceso organizacional. Mexico.

Urbano, C. A. & Yuni, J. A. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación vol. 2. Argentina: Editorial Brujas. Recuperado de: <https://www.digitaliapublishing.com/a/35445>

## **ANEXOS**

## MATRIZ OPERACIONALIDAD

**TÍTULO: “Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana”**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	MEDICIÓN
Teletrabajo	El teletrabajo aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades fuera de las instalaciones de la organización, donde se utiliza como apoyo esencial a las TIC. <b>Martínez y otros (2017)</b>	El <b>teletrabajo</b> sirve para hacer un análisis sobre el total de horas que se emplean a las actividades que la institución universitaria entiende que son productivas dentro del horario laboral establecido.	<b>Tecnologías de la información y comunicación:</b> Las TIC están acompañadas de muchos avances tecnológicos en la era de la digitalización (informática en la nube, aplicaciones móviles, internet) que están generando grandes cambios en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos y conectividad</li> <li>• Soporte</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul>	Encuesta
			<b>Condiciones ambientales:</b> se relaciona como el entorno de trabajo que posee una serie de elementos biológicos, sociales, físicos, químicos y culturales, los cuales circundar al trabajador en el interior de un área.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio y mobiliario</li> </ul>	Encuesta
			<b>Plan de capacitación:</b> debe ser eficaz a docentes que realizan teletrabajo ya que es la garantía del derecho a la formación profesional dirigida a la adaptación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje adquirido en la capacitación</li> </ul>	Encuesta
Efectividad Laboral	La Efectividad Laboral, del teletrabajo aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, consiste en la correspondencia entre los resultados y el tiempo requerido para lograrlos. Además, señala que a menor tiempo utilizado más productivo es el sistema, es por ello que la efectividad laboral se relaciona directamente con la obtención de los resultados en un proceso. <b>Gutiérrez (2010)</b>	La <b>efectividad</b> es la relación entre lo que se hace en el trabajo respecto al cumplimiento de objetivos en base a la misión de la institución, además, es de vital importancia pues se deberá cumplir con las tareas encomendadas en el tiempo asignado y de la forma correcta.	<b>Adaptabilidad:</b> Proceso repetitivo para acometer un proceso nuevo, o para mejorar en ciertos procesos que se encuentran en un estado de desarrollo hasta que se alcancen los indicadores de rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad de adaptación al cambio</li> </ul>	Encuesta
			<b>Competitividad laboral:</b> se trata de poseer los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad de un determinado puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de objetivos.</li> <li>• Autonomía en el desempeño laboral.</li> </ul>	Encuesta
			<b>Metas planteadas:</b> son aquellos objetivos que tiene trazados la entidad con los cuales puede alcanzar su máximo potencial, además aporta al proceso de mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del servicio</li> <li>• Mejora continua</li> </ul>	Encuesta

**Fuente: Elaboración propia.**

## Matriz de consistencia

### TÍTULO: “Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida el teletrabajo incide en la efectividad laboral de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en el impacto del cumplimiento de las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El teletrabajo influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el cumplimiento de las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p>Variable 1</p> <p><b>Teletrabajo</b></p> <p>Variable 2:</p> <p><b>Efectividad laboral</b></p>	<p>Tecnologías de la información y comunicación</p> <p>Condiciones ambientales</p> <p>Plan de capacitación eficaz a docentes que realizan clases virtuales</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Competitividad laboral</p> <p>Metas planteadas</p>	<p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> No experimental-correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p><b>30 Docentes</b> de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p><b>30 Docentes</b> de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Técnicas/Instrumentos</b></p> <p>Encuestas</p>

Fuente: Elaboración propia.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES

DNI: 07856089

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A  
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
Pacotaípe Cahuaya Maritza

**Matriz de consistencia**

**TÍTULO: “EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida el teletrabajo incide en la efectividad laboral de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en el impacto del cumplimiento de las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El teletrabajo influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el cumplimiento de las metas planteadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p>Variable 1</p> <p><b>Teletrabajo</b></p> <p>Variable 2:</p> <p><b>Efectividad laboral</b></p>	<p>Tecnologías de la información y comunicación</p> <p>Condiciones ambientales</p> <p>Plan de capacitación eficaz a docentes que realizan clases virtuales</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Competitividad laboral</p> <p>Metas planteadas</p>	<p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> No experimental-correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p><b>30 Docentes</b> de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p><b>30 Docentes</b> de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Técnicas/Instrumentos</b></p> <p>Encuestas</p>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	MEDICIÓN
Teletrabajo	El teletrabajo aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades fuera de las instalaciones de la organización, donde se utiliza como apoyo esencial a las TIC. <b>Martínez y otros (2017)</b>	El <b>teletrabajo</b> sirve para hacer un análisis sobre el total de horas que se emplean a las actividades que la institución universitaria entiende que son productivas dentro del horario laboral establecido.	<b>Tecnologías de la información y comunicación:</b> Las TIC están acompañadas de muchos avances tecnológicos en la era de la digitalización (informática en la nube, aplicaciones móviles, internet) que están generando grandes cambios en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipos conectividad</li> <li>Soporte</li> <li>Plataforma virtual</li> </ul>	Encuesta
			<b>Condiciones ambientales:</b> se relaciona como el entorno de trabajo que posee una serie de elementos biológicos, sociales, físicos, químicos y culturales, los cuales circundar al trabajador en el interior de un área.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio mobiliario</li> </ul>	Encuesta
			<b>Plan de capacitación:</b> debe ser eficaz a docentes que realizan teletrabajo ya que es la garantía del derecho a la formación profesional dirigida a la adaptación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje adquirido en la capacitación</li> </ul>	Encuesta
Efectividad Laboral	La Efectividad Laboral, del teletrabajo aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, consiste en la correspondencia entre los resultados y el tiempo requerido para lograrlos. Además, señala que a menor tiempo utilizado más productivo es el sistema, es por ello que la efectividad laboral se relaciona directamente con la obtención de los resultados en un proceso. <b>Gutiérrez (2010)</b>	La <b>efectividad</b> es la relación entre lo que se hace en el trabajo respecto al cumplimiento de objetivos en base a la misión de la institución, además, es de vital importancia pues se deberá cumplir con las tareas encomendadas en el tiempo asignado y de la forma correcta.	<b>Adaptabilidad:</b> Proceso repetitivo para acometer un proceso nuevo, o para mejorar en ciertos procesos que se encuentran en un estado de desarrollo hasta que se alcancen los indicadores de rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilidad de adaptación al cambio</li> </ul>	Encuesta
			<b>Competitividad laboral:</b> se trata de poseer los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad de un determinado puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de objetivos</li> <li>Autonomía en el desempeño laboral</li> </ul>	Encuesta
			<b>Metas planteadas:</b> son aquellos objetivos que tiene trazados la entidad con los cuales puede alcanzar su máximo potencial, además aporta al proceso de mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad del servicio</li> <li>Mejora continua</li> </ul>	Encuesta

FUENTE: ELABORACION PROPIA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE EL TELETRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: Tecnologías de la Información y Comunicación</b>							
1	¿Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la efectividad laboral?	X		X		X		
2	¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que las comunicaciones institucionales tales como, chat, telefonía y videoconferencia son altamente efectivos?	X		X		X		
4	¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales?	X		X		X		
5	¿La Institución Educativa le proporciona internet para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
6	¿La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida?	X		X		X		
7	¿Considera que el correo electrónico institucional cumple con el envío y recepción de información y documentos a través de la red?	X		X		X		
8	¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?	X		X		X		
9	¿Tiene respuesta inmediata de soporte informático en caso falle el sistema?	X		X		X		
10	¿La plataforma de la institución educativa donde labora es propia?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la plataforma virtual empleada cuenta con lo necesario para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Condiciones Ambientales</b>							
12	¿La institución educativa le provee de algunos equipos útiles para el teletrabajo?	X		X		X		
13	¿Cuenta con un espacio físico adecuado para poder realizar el teletrabajo de una manera óptima?	X		X		X		
14	¿Cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar el teletrabajo de una manera adecuada?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Plan de Capacitación</b>							
15	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?	X		X		X		
16	¿Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa?	X		X		X		

17	¿Las capacitaciones del manejo o uso de la plataforma de la institución educativa donde labora es frecuente?	X		X		X		
18	¿Sus competencias laborales han mejorado bajo la modalidad del teletrabajo?	X		X		X		
19	¿Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?	X		X		X		
20	¿Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera que debe existir un manual de reglamento para el desarrollo del teletrabajo?	X		X		X		
2	¿Considera que las directivas proporcionadas ayudan en el proceso de adaptabilidad al teletrabajo?	X		X		X		
3	¿Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la efectividad laboral?	X		X		X		
4	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Competitividad Laboral</b>								
5	¿Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial?	X		X		X		
6	¿Usted recibe información necesaria para desempeñar sus actividades por medio del teletrabajo?	X		X		X		
7	¿Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad?	X		X		X		
8	¿De acuerdo con las rubricas de evaluación, sus estudiantes obtuvieron un rendimiento académico significativo?	X		X		X		
9	¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios?	X		X		X		

10	¿Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su efectividad laboral?	X		X		X		
11	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Metas Planteadas</b>								
12	¿Los Directores se encargan de brindar la información oportuna a los docentes para realizar el teletrabajo?	X		X		X		
13	¿Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?	X		X		X		
15	¿Logra cumplir con el desarrollo de las sesiones planificadas a impartir en el semestre académico sin problemas?	X		X		X		
16	¿Recibe retroalimentación continua de las actividades desarrolladas en el semestre académico?	X		X		X		
17	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**  
DNI: 07856089

**Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigador**

**Lima 13 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado .

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota Suficiencia,** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión:



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : DRA LUPE GRAUSS CORTES DNI: 07539368

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A  
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
Pacotaípe Cahuaya Maritza

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	MEDICIÓN
Teletrabajo	<p>El teletrabajo aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades fuera de las instalaciones de la organización, donde se utiliza como apoyo esencial a las TIC.</p> <p><b>Martínez y otros (2017)</b></p>	<p>El <b>teletrabajo</b> sirve para hacer un análisis sobre el total de horas que se emplean a las actividades que la institución universitaria entiende que son productivas dentro del horario laboral establecido.</p>	<p><b>Tecnologías de la información y comunicación:</b> Las TIC están acompañadas de muchos avances tecnológicos en la era de la digitalización (informática en la nube, aplicaciones móviles, internet) que están generando grandes cambios en el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos conectividad y</li> <li>• Soporte</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Condiciones ambientales:</b> se relaciona como el entorno de trabajo que posee una serie de elementos biológicos, sociales, físicos, químicos y culturales, los cuales circundan al trabajador en el interior de un área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio mobiliario y</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Plan de capacitación:</b> debe ser eficaz a docentes que realizan teletrabajo ya que es la garantía del derecho a la formación profesional dirigida a la adaptación de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje adquirido en la capacitación</li> </ul>	Encuesta
Efectividad Laboral	<p>La Efectividad Laboral, del teletrabajo aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, consiste en la correspondencia entre los resultados y el tiempo requerido para lograrlos. Además, señala que a menor tiempo utilizado más productivo es el sistema, es por ello que la efectividad laboral se relaciona directamente con la obtención de los resultados en un proceso. <b>Gutiérrez (2010)</b></p>	<p>La <b>efectividad</b> es la relación entre lo que se hace en el trabajo respecto al cumplimiento de objetivos en base a la misión de la institución, además, es de vital importancia pues se deberá cumplir con las tareas encomendadas en el tiempo asignado y de la forma correcta.</p>	<p><b>Adaptabilidad:</b> Proceso repetitivo para acometer un proceso nuevo, o para mejorar en ciertos procesos que se encuentran en un estado de desarrollo hasta que se alcancen los indicadores de rendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad de adaptación al cambio</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Competitividad laboral:</b> se trata de poseer los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad de un determinado puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de objetivos.</li> <li>• Autonomía en el desempeño laboral.</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Metas planteadas:</b> son aquellos objetivos que tiene trazados la entidad con los cuales puede alcanzar su máximo potencial, además aporta al proceso de mejora continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del servicio</li> <li>• Mejora continua</li> </ul>	Encuesta

FUENTE: ELABORACION PROPIA



### Matriz de consistencia

#### TÍTULO: “EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida el teletrabajo incide en la efectividad laboral de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en el impacto del cumplimiento de las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El teletrabajo influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el cumplimiento de las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p>Variable 1</p> <p><b>Teletrabajo</b></p> <p>Variable 2:</p> <p><b>Efectividad laboral</b></p>	<p>Tecnologías de la información y comunicación</p> <p>Condiciones ambientales</p> <p>Plan de capacitación eficaz a docentes que realizan clases virtuales</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Competitividad laboral</p> <p>Metas planeadas</p>	<p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> No experimental-correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>30 Docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>30 Docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Técnicas/Instrumentos</b></p> <p>Encuestas</p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE EL TELETRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: Tecnologías de la Información y Comunicación</b>							
1	¿Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la efectividad laboral?	X		X		X		
2	¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que las comunicaciones institucionales tales como, chat, telefonía y videoconferencia son altamente efectivos?	X		X		X		
4	¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales?	X		X		X		
5	¿La Institución Educativa le proporciona internet para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
6	¿La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida?	X		X		X		
7	¿Considera que el correo electrónico institucional cumple con el envío y recepción de información y documentos a través de la red?	X		X		X		
8	¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?	X		X		X		
9	¿Tiene respuesta inmediata de soporte informático en caso falle el sistema?	X		X		X		
10	¿La plataforma de la institución educativa donde labora es propia?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la plataforma virtual empleada cuenta con lo necesario para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Condiciones Ambientales</b>							
12	¿La institución educativa le provee de algunos equipos útiles para el teletrabajo?	X		X		X		
13	¿Cuenta con un espacio físico adecuado para poder realizar el teletrabajo de una manera óptima?	X		X		X		
14	¿Cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar el teletrabajo de una manera adecuada?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Plan de Capacitación</b>							
15	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?	X		X		X		
16	¿Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa?	X		X		X		

17	¿Las capacitaciones del manejo o uso de la plataforma de la institución educativa donde labora es frecuente?	X		X		X		
18	¿Sus competencias laborales han mejorado bajo la modalidad del teletrabajo?	X		X		X		
19	¿Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?	X		X		X		
20	¿Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera que debe existir un manual de reglamento para el desarrollo del teletrabajo?	X		X		X		
2	¿Considera que las directivas proporcionadas ayudan en el proceso de adaptabilidad al teletrabajo?	X		X		X		
3	¿Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la efectividad laboral?	X		X		X		
4	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Competitividad Laboral</b>								
5	¿Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial?	X		X		X		
6	¿Usted recibe información necesaria para desempeñar sus actividades por medio del teletrabajo?	X		X		X		
7	¿Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad?	X		X		X		
8	¿De acuerdo con las rubricas de evaluación, sus estudiantes obtuvieron un rendimiento académico significativo?	X		X		X		
9	¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios?	X		X		X		

10	¿Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su efectividad laboral?	X		X		X		
11	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Metas Planteadas</b>								
12	¿Los Directores se encargan de brindar la información oportuna a los docentes para realizar el teletrabajo?	X		X		X		
13	¿Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?	X		X		X		
15	¿Logra cumplir con el desarrollo de las sesiones planificadas a impartir en el semestre académico sin problemas?	X		X		X		
16	¿Recibe retroalimentación continua de las actividades desarrolladas en el semestre académico?	X		X		X		
17	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **DRA. GRAUSS CORTES LUPE**  
DNI: 07539368

Especialidad del validador: **Docente Universitaria | Investigador**

Lima 13 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado .

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota Suficiencia,** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión: \_\_\_\_\_



Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Casazola Cruz Oswaldo Daniel

DNI: 40081695

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A  
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
Pacotaípe Cahuaya Maritza

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	MEDICIÓN
Teletrabajo	<p>El teletrabajo aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana, es una modalidad de trabajo que consiste la ejecución de las actividades fuera de las instalaciones de la organización, donde se utiliza como apoyo esencial a las TIC.</p> <p><b>Martínez y otros (2017)</b></p>	<p>El <b>teletrabajo</b> sirve para hacer un análisis sobre el total de horas que se emplean a las actividades que la institución universitaria entiende que son productivas dentro del horario laboral establecido.</p>	<p><b>Tecnologías de la Información y comunicación:</b> Las TIC están acompañadas de muchos avances tecnológicos en la era de la digitalización (informática en la nube, aplicaciones móviles, internet) que están generando grandes cambios en el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos y conectividad</li> <li>• Soporte</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Condiciones ambientales:</b> se relaciona como el entorno de trabajo que posee una serie de elementos biológicos, sociales, físicos, químicos y culturales, los cuales circundan al trabajador en el interior de un área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio y mobiliario</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Plan de capacitación:</b> debe ser eficaz a docentes que realizan teletrabajo ya que es la garantía del derecho a la formación profesional dirigida a la adaptación de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje adquirido en la capacitación</li> </ul>	Encuesta
Efectividad Laboral	<p>La Efectividad Laboral, del teletrabajo aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana, consiste en la correspondencia entre los resultados y el tiempo requerido para lograrlos. Además, señala que a menor tiempo utilizado más productivo es el sistema, es por ello que la efectividad laboral se relaciona directamente con la obtención de los resultados en un proceso. <b>Gutiérrez (2010)</b></p>	<p>La <b>efectividad</b> es la relación entre lo que se hace en el trabajo respecto al cumplimiento de objetivos en base a la misión de la institución, además, es de vital importancia pues se deberá cumplir con las tareas encomendadas en el tiempo asignado y de la forma correcta.</p>	<p><b>Adaptabilidad:</b> Proceso repetitivo para acometer un proceso nuevo, o para mejorar en ciertos procesos que se encuentran en un estado de desarrollo hasta que se alcancen los indicadores de rendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad de adaptación al cambio</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Competitividad laboral:</b> se trata de poseer los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad de un determinado puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de objetivos.</li> <li>• Autonomía en el desempeño laboral.</li> </ul>	Encuesta
			<p><b>Metas planteadas:</b> son aquellos objetivos que tiene trazados la entidad con los cuales puede alcanzar su máximo potencial, además aporta al proceso de mejora continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del servicio</li> <li>• Mejora continua</li> </ul>	Encuesta

FUENTE: ELABORACION PROPIA

**Matriz de consistencia**

**TÍTULO: “EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida el teletrabajo incide en la efectividad laboral de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo con las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la adaptabilidad de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• Determinar la influencia del teletrabajo en el impacto del cumplimiento de las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El teletrabajo influye significativamente con la efectividad laboral en los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el proceso de adaptabilidad de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en la competitividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> <li>• El teletrabajo influye positivamente en el cumplimiento de las metas planeadas de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p>Variable 1</p> <p><b>Teletrabajo</b></p> <p>Variable 2:</p> <p><b>Efectividad laboral</b></p>	<p>Tecnologías de la información y comunicación</p> <p>Condiciones ambientales</p> <p>Plan de capacitación eficaz a docentes que realizan clases virtuales</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Competitividad laboral</p> <p>Metas planeadas</p>	<p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> No experimental-correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p><b>30 Docentes</b> de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p><b>30 Docentes</b> de una universidad pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Técnicas/Instrumentos</b></p> <p>Encuestas</p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE EL TELETRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: Tecnologías de la Información y Comunicación</b>								
1	¿Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la efectividad laboral?	X		X		X		
2	¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que las comunicaciones institucionales tales como, chat, telefonía y videoconferencia son altamente efectivos?	X		X		X		
4	¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales?	X		X		X		
5	¿La Institución Educativa le proporciona internet para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
6	¿La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida?	X		X		X		
7	¿Considera que el correo electrónico institucional cumple con el envío y recepción de información y documentos a través de la red?	X		X		X		
8	¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?	X		X		X		
9	¿Tiene respuesta inmediata de soporte informático en caso falle el sistema?	X		X		X		
10	¿La plataforma de la institución educativa donde labora es propia?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la plataforma virtual empleada cuenta con lo necesario para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Condiciones Ambientales</b>								
12	¿La institución educativa le provee de algunos equipos útiles para el teletrabajo?	X		X		X		
13	¿Cuenta con un espacio físico adecuado para poder realizar el teletrabajo de una manera óptima?	X		X		X		
14	¿Cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar el teletrabajo de una manera adecuada?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Plan de Capacitación</b>								
15	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?	X		X		X		
16	¿Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa?	X		X		X		



17	¿Las capacitaciones del manejo o uso de la plataforma de la institución educativa donde labora es frecuente?	X		X		X		
18	¿Sus competencias laborales han mejorado bajo la modalidad del teletrabajo?	X		X		X		
19	¿Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?	X		X		X		
20	¿Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: Adaptación</b>							
1	¿Considera que debe existir un manual de reglamento para el desarrollo del teletrabajo?	X		X		X		
2	¿Considera que las directivas proporcionadas ayudan en el proceso de adaptabilidad al teletrabajo?	X		X		X		
3	¿Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la efectividad laboral?	X		X		X		
4	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Competitividad Laboral</b>							
5	¿Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial?	X		X		X		
6	¿Usted recibe información necesaria para desempeñar sus actividades por medio del teletrabajo?	X		X		X		
7	¿Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad?	X		X		X		
8	¿De acuerdo con las rubricas de evaluación, sus estudiantes obtuvieron un rendimiento académico significativo?	X		X		X		
9	¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios?	X		X		X		

10	¿Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su efectividad laboral?	X		X		X		
11	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Metas Planteadas</b>								
12	¿Los Directores se encargan de brindar la información oportuna a los docentes para realizar el teletrabajo?	X		X		X		
13	¿Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?	X		X		X		
15	¿Logra cumplir con el desarrollo de las sesiones planificadas a impartir en el semestre académico sin problemas?	X		X		X		
16	¿Recibe retroalimentación continua de las actividades desarrolladas en el semestre académico?	X		X		X		
17	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: MG OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ**  
**DNI: 40081695**

**Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigador**

**Lima 13 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado .

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota Suficiencia,** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión: \_\_\_\_\_



**Firma del Experto Informante.**

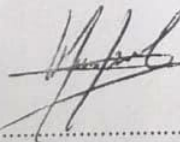
Lima, 10 de octubre de 2022.

Dr. Oscar Rafael Tinoco Gómez  
Director de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial  
Facultad de Ingeniería Industrial - UNMSM

Yo, Maritza Pacotaípe Cahuaya, identificada con DNI: No 44654648, Código de alumna No 7002729070, con domicilio en Calle los naranjales MZ "N" Lote 12, San Miguel - Lima. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su institución, mi tema es "Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana", para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.



.....  
Lic. Pacotaípe Cahuaya Maritza  
Código alumna: 7002729070



## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Investigadora: Pacotaípe Cahuaya, Maritza

#### **Propósito del estudio pública**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.”, cuyo objetivo es determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En qué medida el teletrabajo incide en la efectividad laboral de los docentes en una universidad pública de Lima Metropolitana

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una Universidad Pública de Lima Metropolitana”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

1

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Pacotaípe Cahuaya, Maritza; email: [mpacotaip@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mpacotaip@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel, email: [ocasazola@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ocasazola@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Pacotaípe Cahuaya, Maritza

Fecha y hora: 01 de diciembre de 2022 / 10:00 a.m.

PD.

*La data evidenciada, se verifica con cada docente de aula, no se anexa en el producto de investigación.*

## Captura de la pantalla del formulario virtual y link de acceso:

<https://forms.gle/AXQRJ3rNuyRw215J8>

### EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información referente a la variables del TELETRABAJO Y LA EFECTIVIDAD LABORAL APLICADO A DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA", que tiene por objetivo Determinar de qué manera el teletrabajo está incidiendo en la efectividad laboral de los docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados docentes, quisiera contar con su participación en esta investigación, la cual consiste en responder 37 preguntas correspondiente a mis dos variables de estudio, con el fin de lograr el objetivo mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su confirmación y conformidad del proceso, debe mencionar que los datos recogidos serán tratados estrictamente de forma confidencial y se garantiza el anonimato, puesto que los resultados que se obtengan serán utilizados única y exclusivamente para los fines de la investigación.

En caso tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con el Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel, asesor y supervisor del estudios a través del correo [ocasazola@uovirtual.edu.pe](mailto:ocasazola@uovirtual.edu.pe) o ponerse en contacto con mi persona a través del correo [mpacotaipo@uovirtual.edu.pe](mailto:mpacotaipo@uovirtual.edu.pe)

[mpacotaipo@unmsm.edu.pe](mailto:mpacotaipo@unmsm.edu.pe) [Cambiar de cuenta](#)

**\*Obligatorio**

1. ¿Considera que el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la efectividad laboral? \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Tu respuesta

2. ¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo? \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

3. ¿Considera que las comunicaciones institucionales tales como, chat, telefonía y videoconferencia son altamente efectivos? \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

4. ¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales? \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

5. ¿La Institución Educativa le proporciona internet para el desarrollo de sus actividades? \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

6. ¿La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida? \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre



7. ¿Considera que el correo electrónico institucional cumple con el envío y recepción de información y documentos a través de la red?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

\*

9. ¿Tiene respuesta inmediata de soporte informático en caso falle el sistema? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

\*

10. ¿La plataforma de la institución educativa donde labora es propia? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11. ¿Considera usted que la plataforma virtual empleada cuenta con lo necesario para el desarrollo de sus actividades?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

\*

13. ¿Cuenta con un espacio físico adecuado para poder realizar el teletrabajo de una manera óptima? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. ¿La institución educativa le provee de algunos equipos útiles para el teletrabajo?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

\*

14. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar el teletrabajo de una manera adecuada? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

\*

17. ¿Las capacitaciones del manejo o uso de la plataforma de la institución educativa donde labora es frecuente? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16. ¿Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18. ¿Sus competencias laborales han mejorado bajo la modalidad del teletrabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19. ¿Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21. ¿Considera que debe existir un manual de reglamento para el desarrollo del teletrabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20. ¿Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22. ¿Considera que las directivas proporcionadas ayudan en el proceso de adaptabilidad al teletrabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

23. ¿Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la efectividad laboral? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

25. ¿Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

26. ¿Usted recibe información necesaria para desempeñar sus actividades por medio del teletrabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

27. ¿Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

29. ¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

28. ¿De acuerdo con las rubricas de evaluación, sus estudiantes obtuvieron un rendimiento académico significativo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

30. ¿Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su efectividad laboral? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre



31. ¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

33. ¿Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

32. ¿Los Directores se encargan de brindar la información oportuna para realizar el teletrabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

34. ¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

35. ¿Logra cumplir con el desarrollo de las sesiones planificadas a impartir en el semestre académico sin problemas? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

36. ¿Recibe retroalimentación continua de las actividades desarrolladas en el semestre académico? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

37. ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en UNMSM. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

## BASE DE DATOS – RESPUESTA DE ENCUESTA

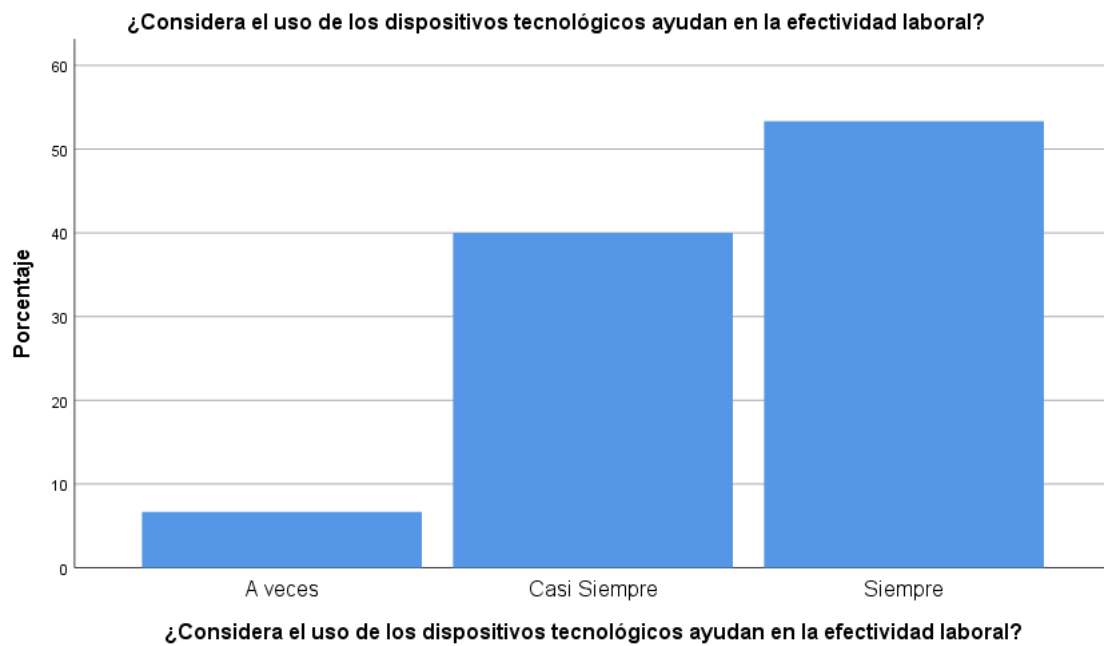
N° Encuestados	VARIABLE 1: TELETRABAJO																				VARIABLE 2: EFECTIVIDAD LABORAL																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37		
1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	4	4	1	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5
8	4	5	5	4	1	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
9	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3		
10	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
11	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	
12	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
13	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	5	
14	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	
15	4	5	4	4	4	3	5	5	2	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5		
16	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
17	5	3	5	4	4	3	5	1	1	1	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	1	3	5	1	3
18	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	
21	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
22	4	5	4	4	1	5	5	4	3	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	2	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
23	5	5	4	4	1	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
26	4	5	5	5	4	5	3	2	3	5	5	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	3	5	3	1	4	1	4	5	5	1	3	5	5	3	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	3	4	2	4	5	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	5	4	5	5	3	4	5	4	1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	2	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	

**Tabla 12:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 1

**¿Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la efectividad laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 5:** Histograma análisis de datos 1



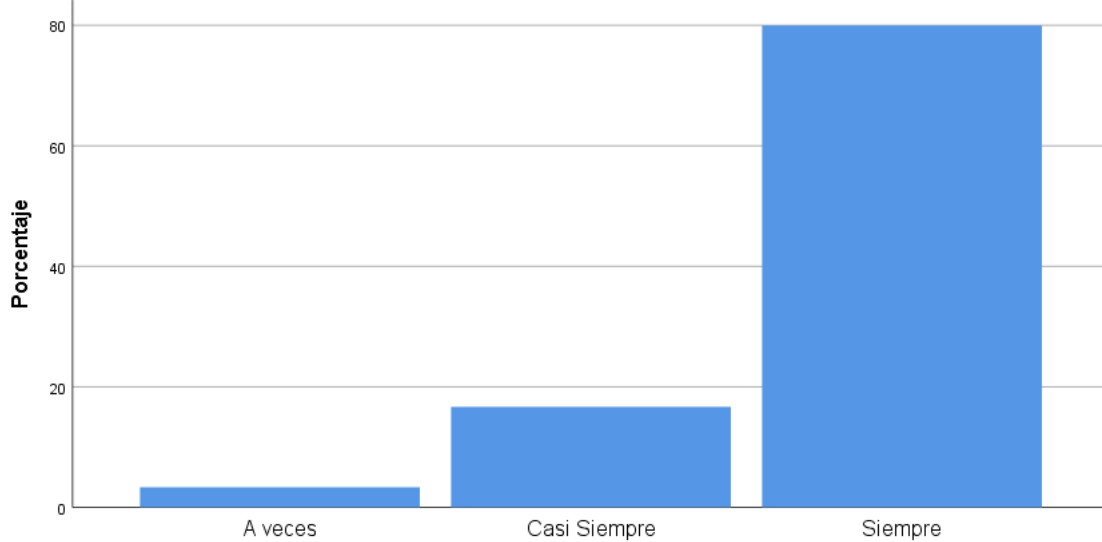
**Tabla 13:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 2

**¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	20,0
	Siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 6:** Histograma análisis de datos 2

¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo?



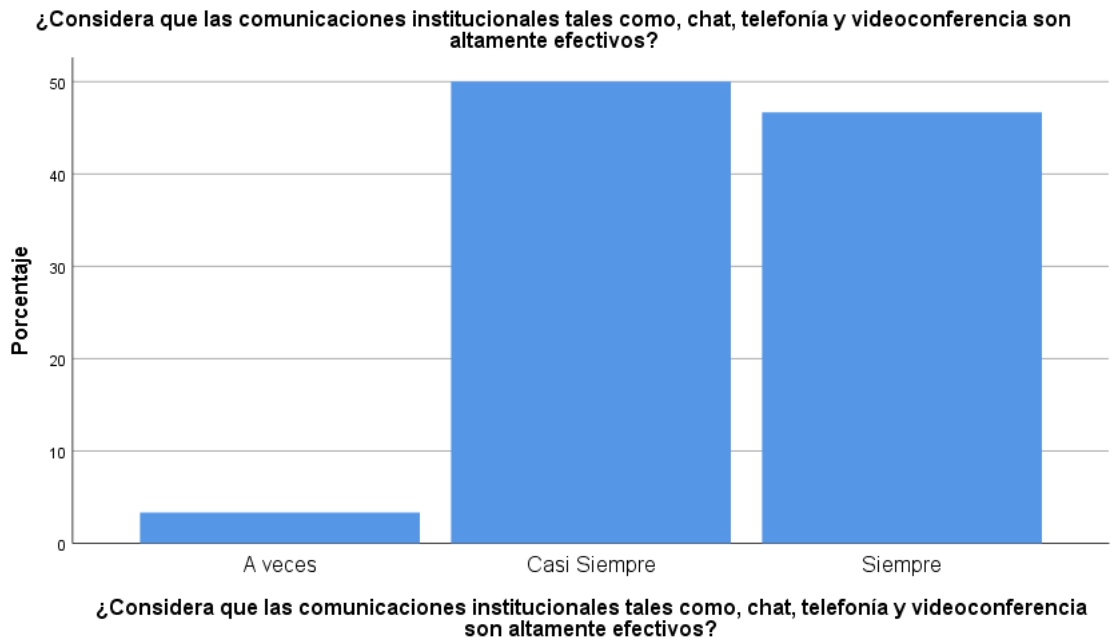
¿En tiempos de pandemia por el COVID-19, considera que las Tic's es una herramienta importante de trabajo?

**Tabla 14:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 3

**¿Considera que las comunicaciones institucionales tales como, chat, telefonía y videoconferencia son altamente efectivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 7:** Histograma análisis de datos 3



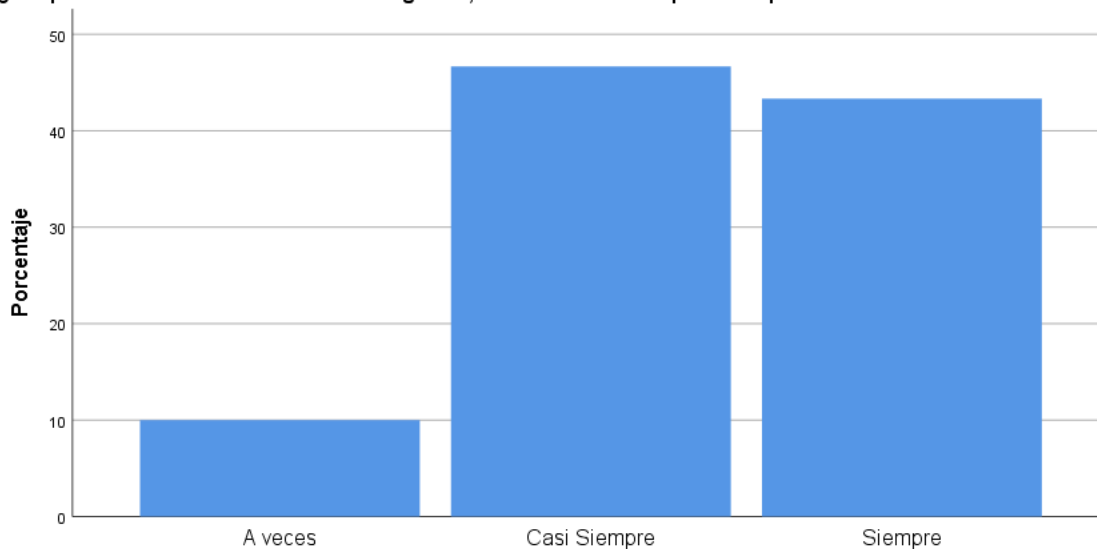
**Tabla 15:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 4

**¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 8:** Histograma análisis de datos 4

**¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales?**



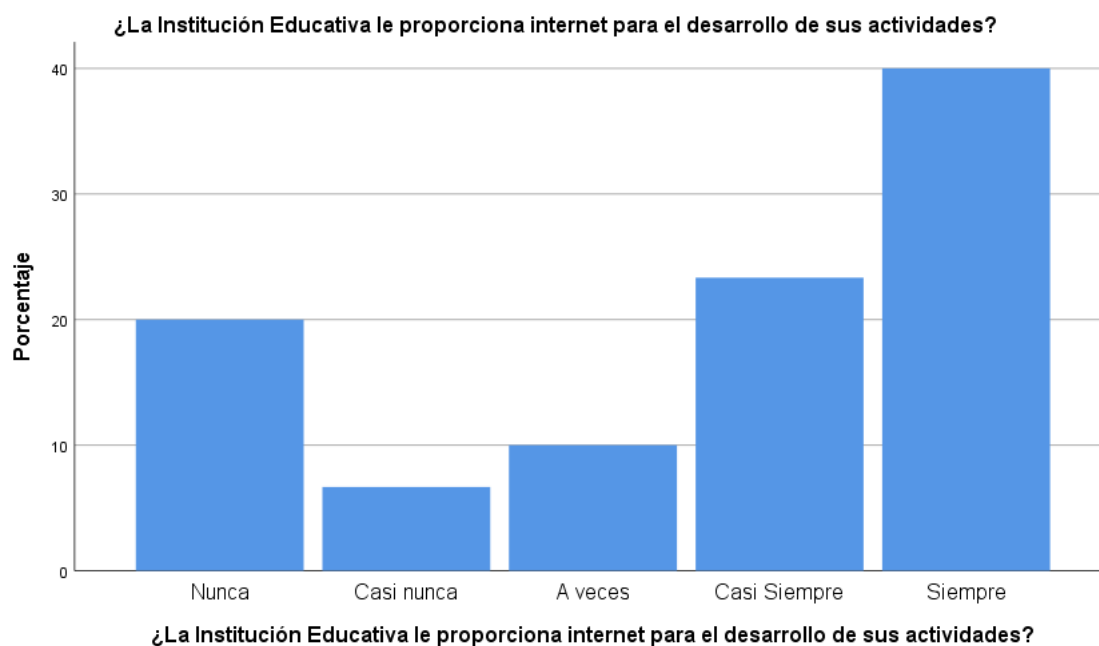
**¿Respecto al uso de las herramientas digitales, le resulta más fácil para la explicación de sus clases virtuales?**

**Tabla 16:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 5

**¿La Institución Educativa le proporciona internet para el desarrollo de sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	2	6,7	6,7	26,7
	A veces	3	10,0	10,0	36,7
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 9:** Histograma análisis de datos 5

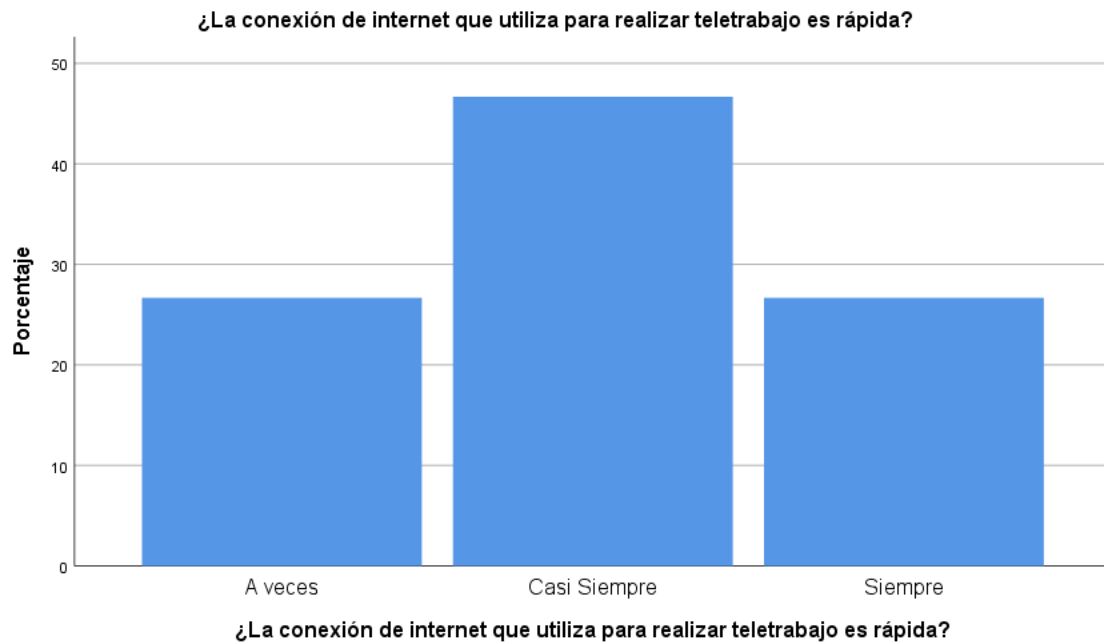


**Tabla 17:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 6

**¿La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 10:** Histograma análisis de datos 6



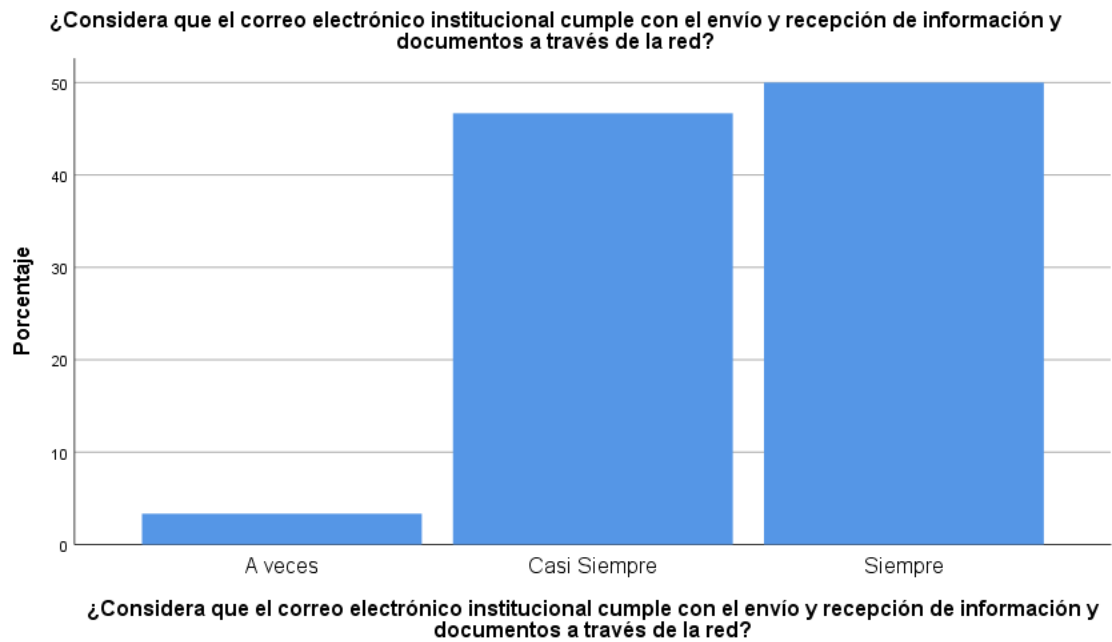


**Tabla 18:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 7

**¿Considera que el correo electrónico institucional cumple con el envío y recepción de información y documentos a través de la red?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 11:** Histograma análisis de datos 7



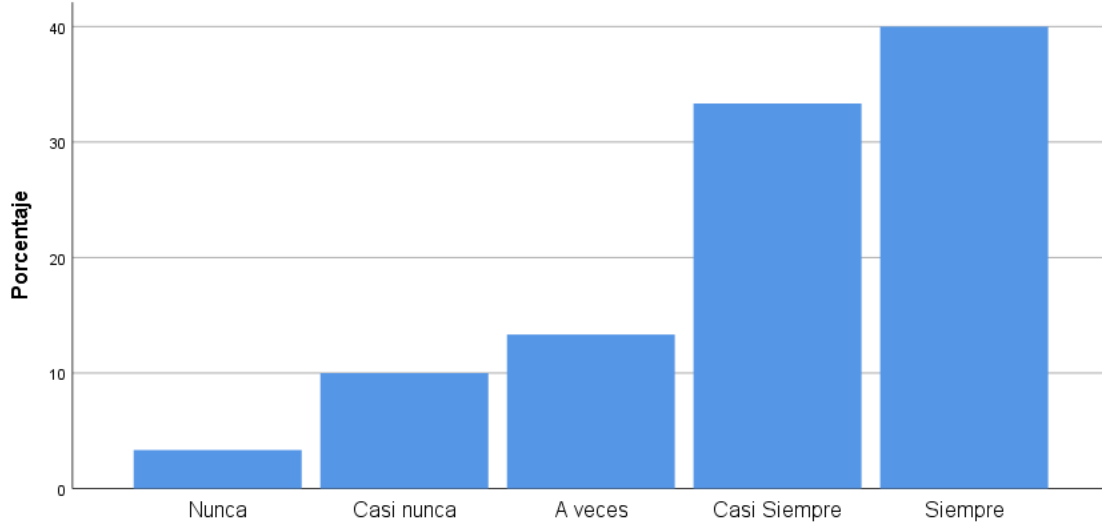
**Tabla 19:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 8

**¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	3	10,0	10,0	13,3
	A veces	4	13,3	13,3	26,7
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 12:** Histograma análisis de datos 8

**¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?**



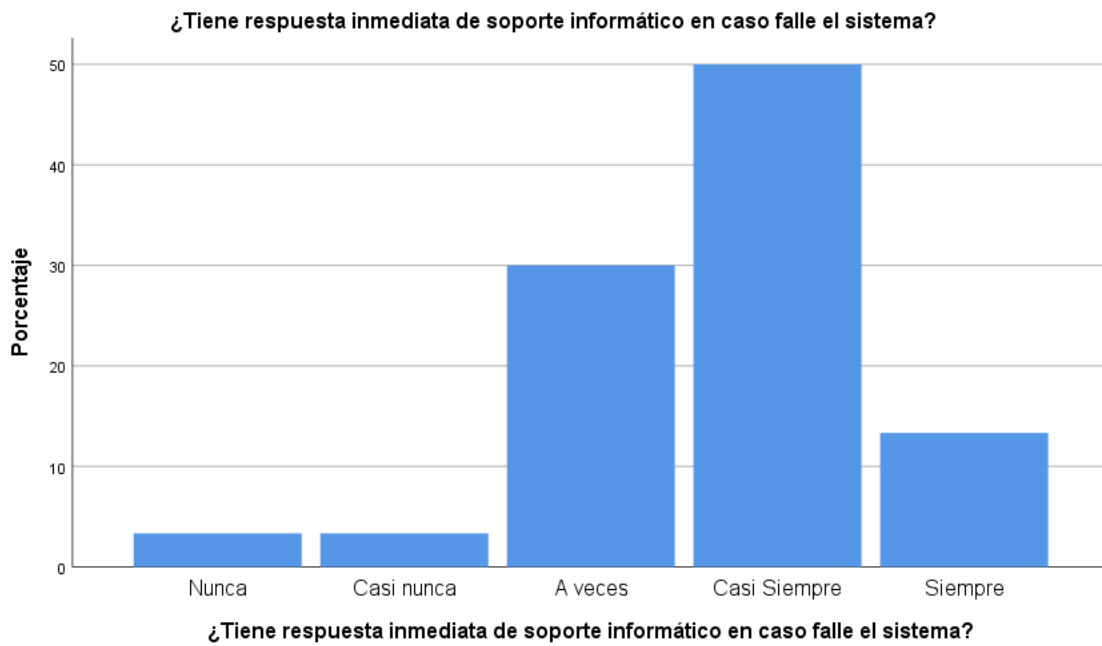
**¿Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?**

**Tabla 20:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 9

**¿Tiene respuesta inmediata de soporte informático en caso falle el sistema?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	9	30,0	30,0	36,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 13:** Histograma análisis de datos 9

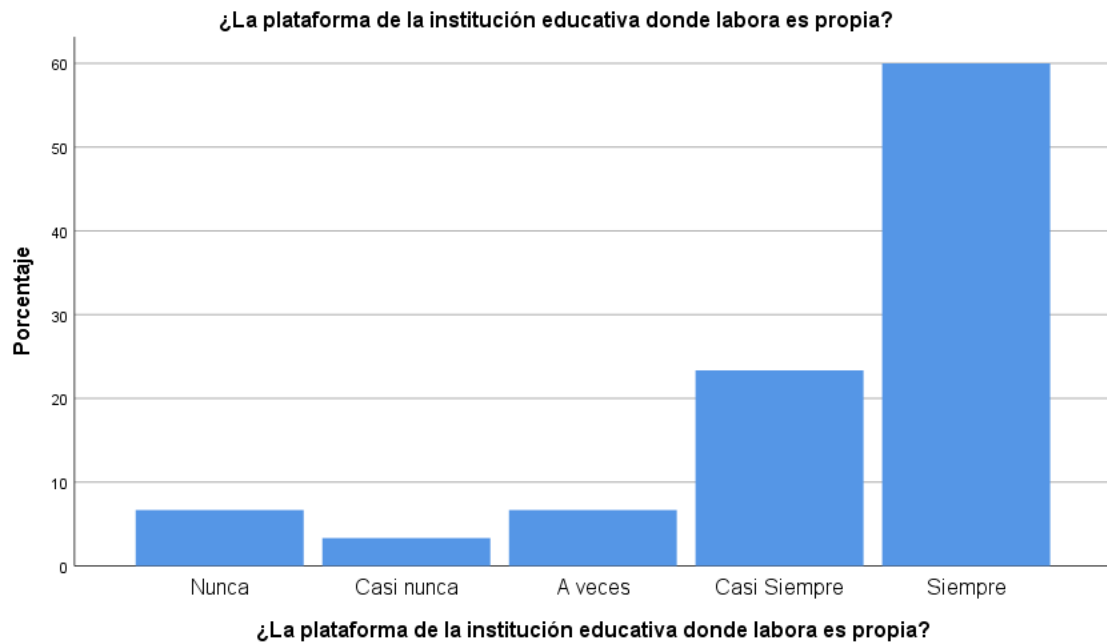


**Tabla 21:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 10

**¿La plataforma de la institución educativa donde labora es propia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	1	3,3	3,3	10,0
	A veces	2	6,7	6,7	16,7
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 14:** Histograma análisis de datos 10

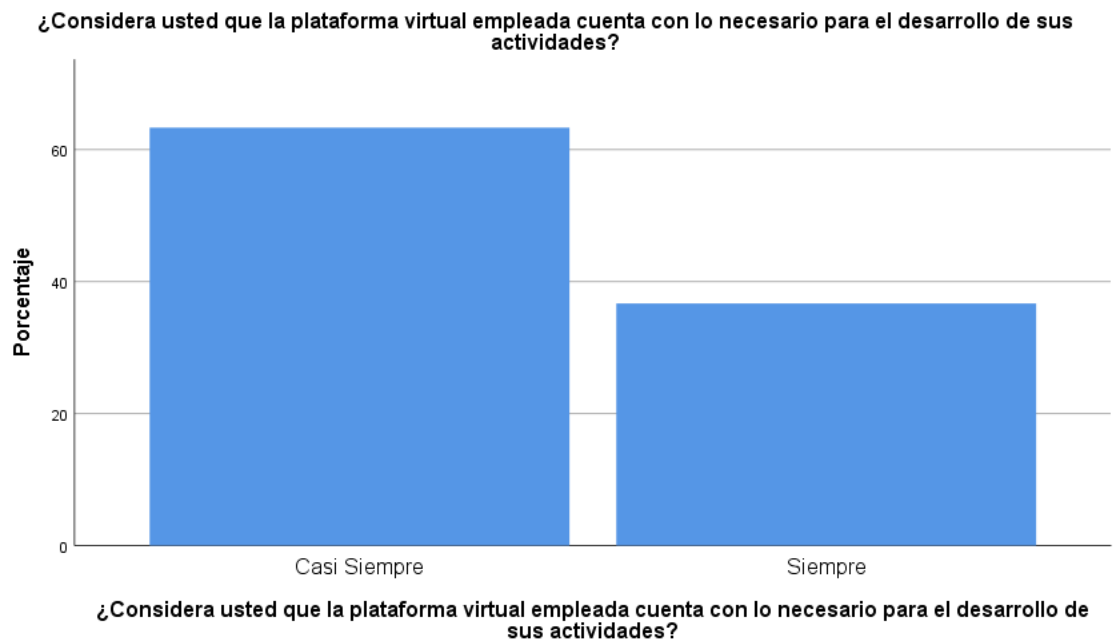


**Tabla 22:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 11

**¿Considera usted que la plataforma virtual empleada cuenta con lo necesario para el desarrollo de sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	19	63,3	63,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 15:** Histograma análisis de datos 11

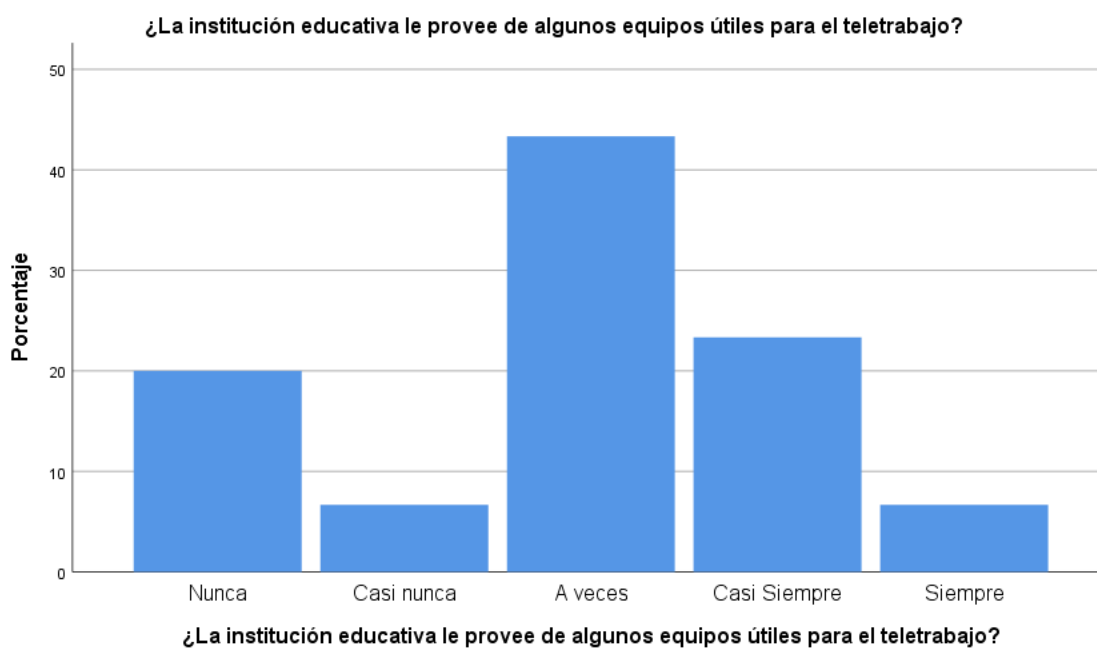


**Tabla 23:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 12

**¿La institución educativa le provee de algunos equipos útiles para el teletrabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	2	6,7	6,7	26,7
	A veces	13	43,3	43,3	70,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 16:** Histograma análisis de datos 12



**Tabla 24:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 13

**¿Cuenta con un espacio físico adecuado para poder realizar el teletrabajo de una manera óptima?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 17:** Histograma análisis de datos 13

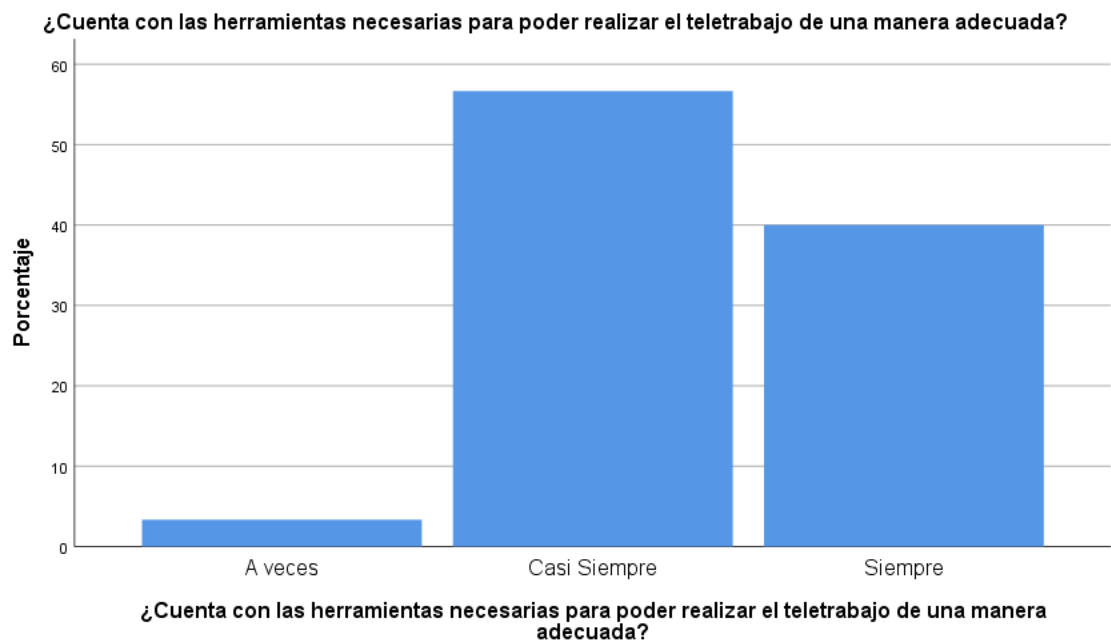


**Tabla 25:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 14

**¿Cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar el teletrabajo de una manera adecuada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 18:** Histograma análisis de datos 14





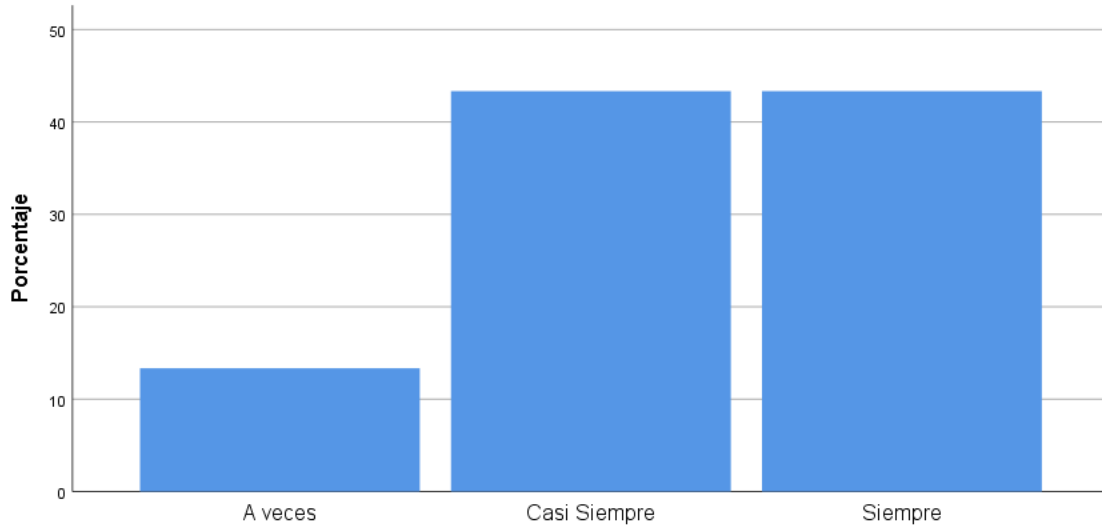
**Tabla 26:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 15

**¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 19:** Histograma análisis de datos 15

**¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?**



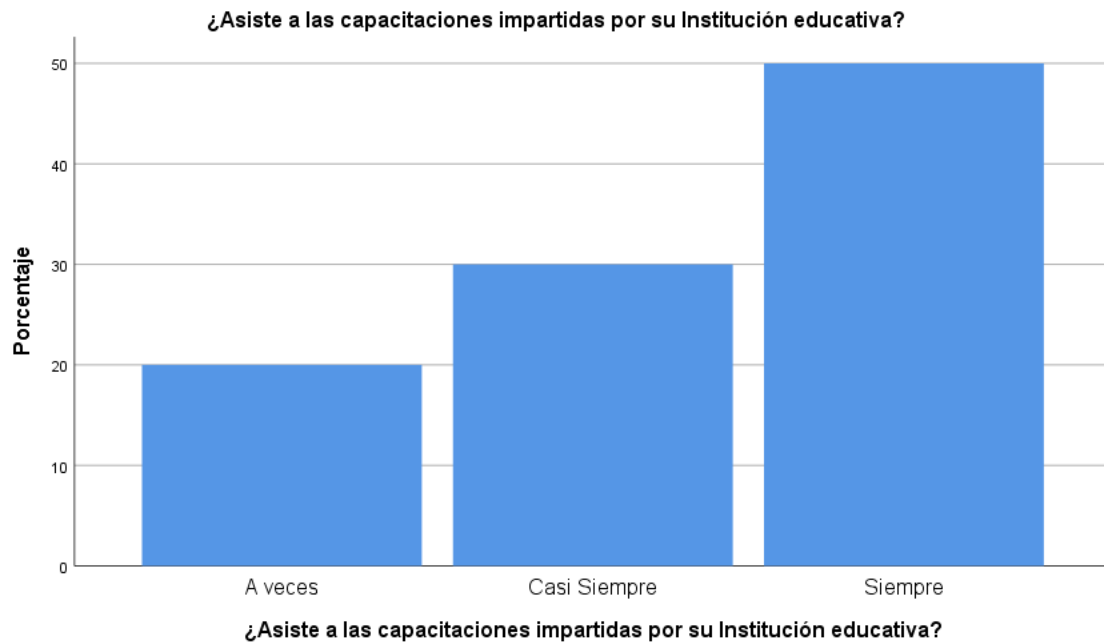
**¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas utilizadas para el desarrollo de sus actividades de manera remota?**

**Tabla 27:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 16

**¿Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 20:** Histograma análisis de datos 16

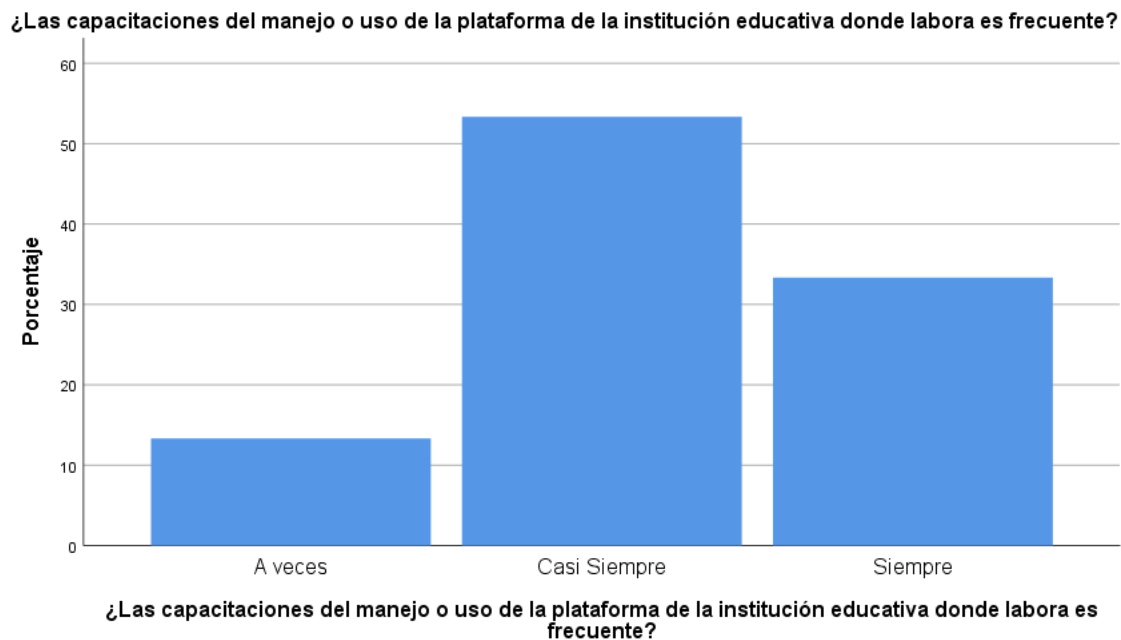


**Tabla 28:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 17

**¿Las capacitaciones del manejo o uso de la plataforma de la institución educativa donde labora es frecuente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 21:** Histograma análisis de datos 17

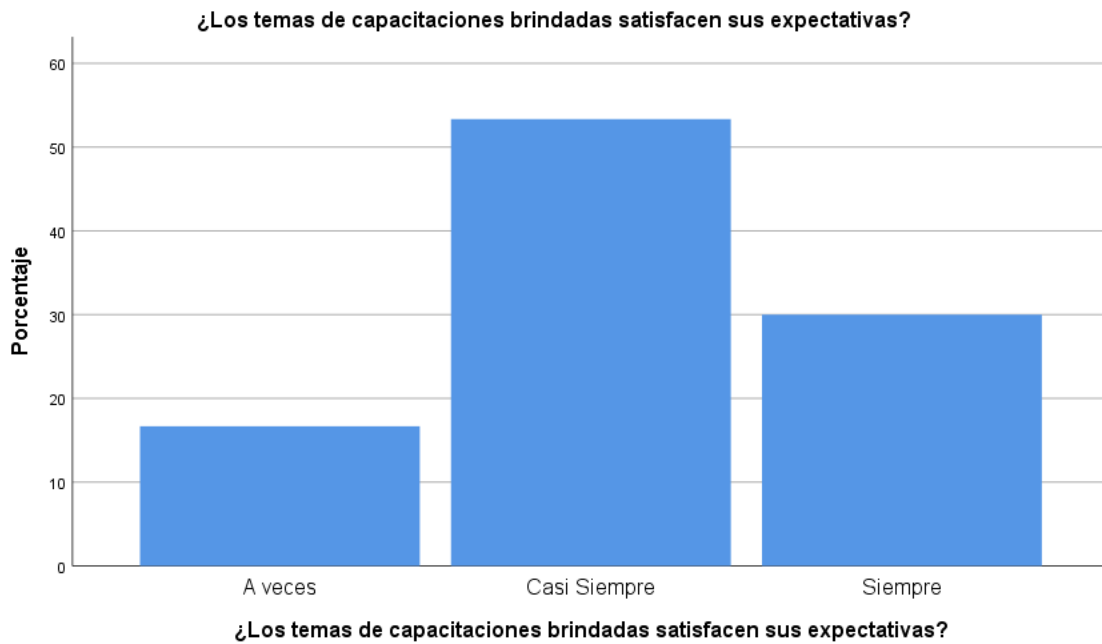


**Tabla 29:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 18

**¿Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 22:** Histograma análisis de datos 18

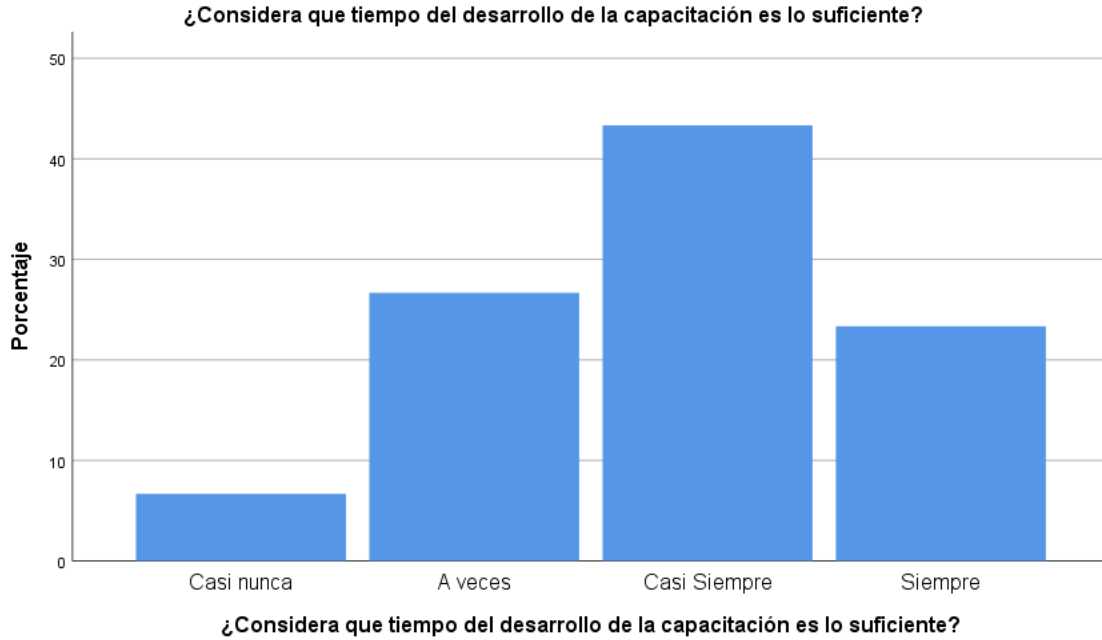


**Tabla 30:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 19

**¿Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	8	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 23:** Histograma análisis de datos 19

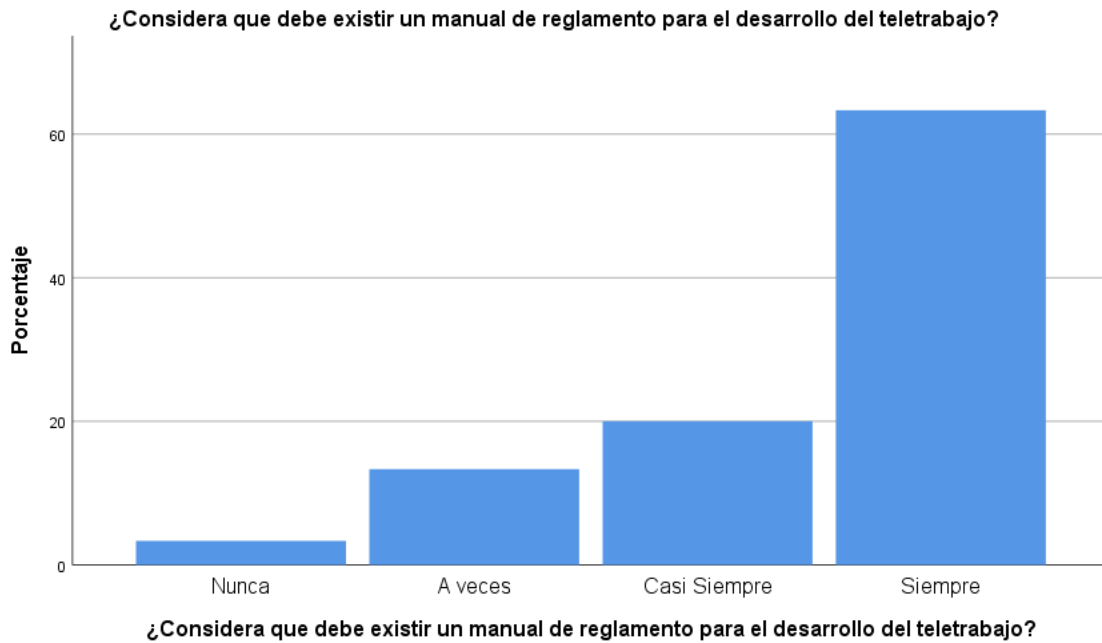


**Tabla 31:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 20

**¿Considera que debe existir un manual de reglamento para el desarrollo del teletrabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	4	13,3	13,3	16,7
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 24:** Histograma análisis de datos 20

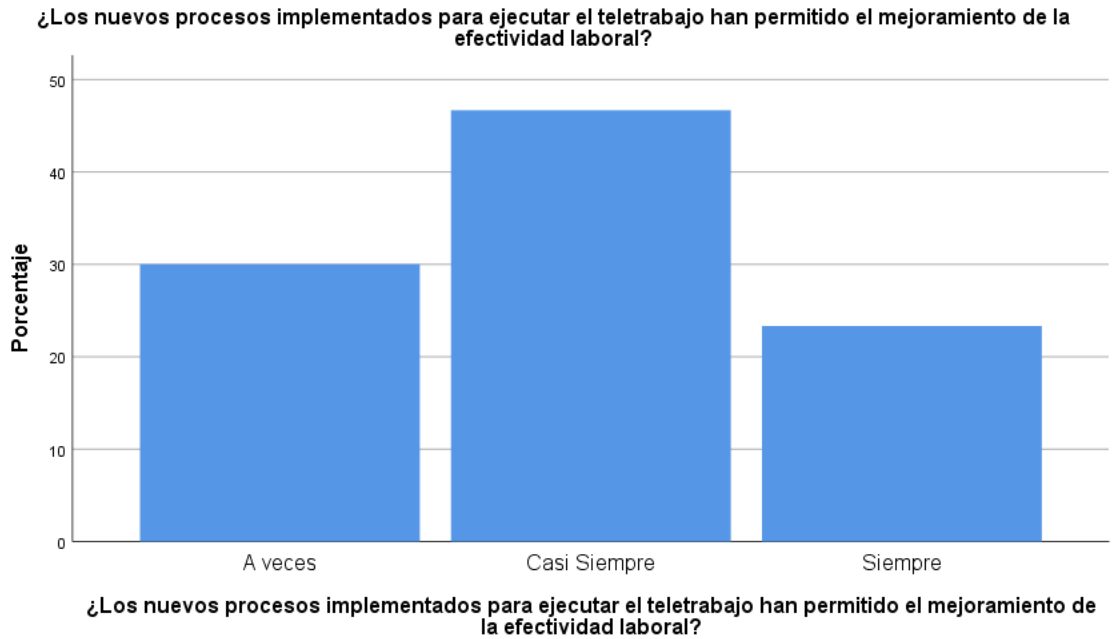


**Tabla 32:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 21

**¿Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la efectividad laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

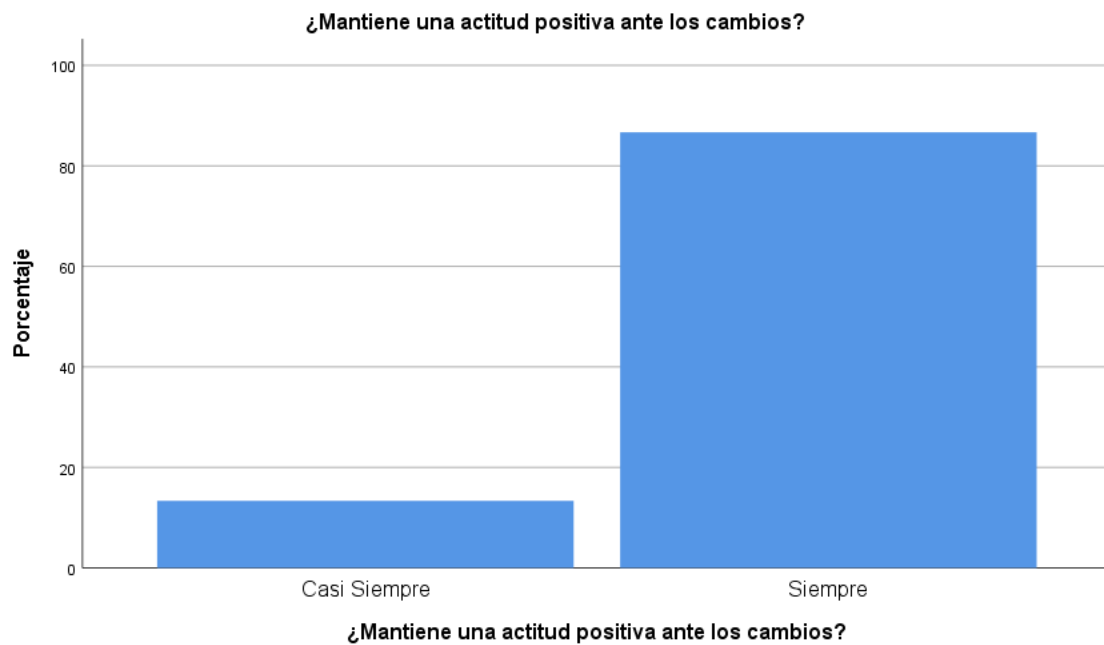
**Gráfico 25:** Histograma análisis de datos 21



**Tabla 33:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	4	13,3	13,3	13,3
	Siempre	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 26:** Histograma análisis de datos 22





**Tabla 34:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 23

**¿Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	14	46,7	46,7	63,3
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 27:** Histograma análisis de datos 23

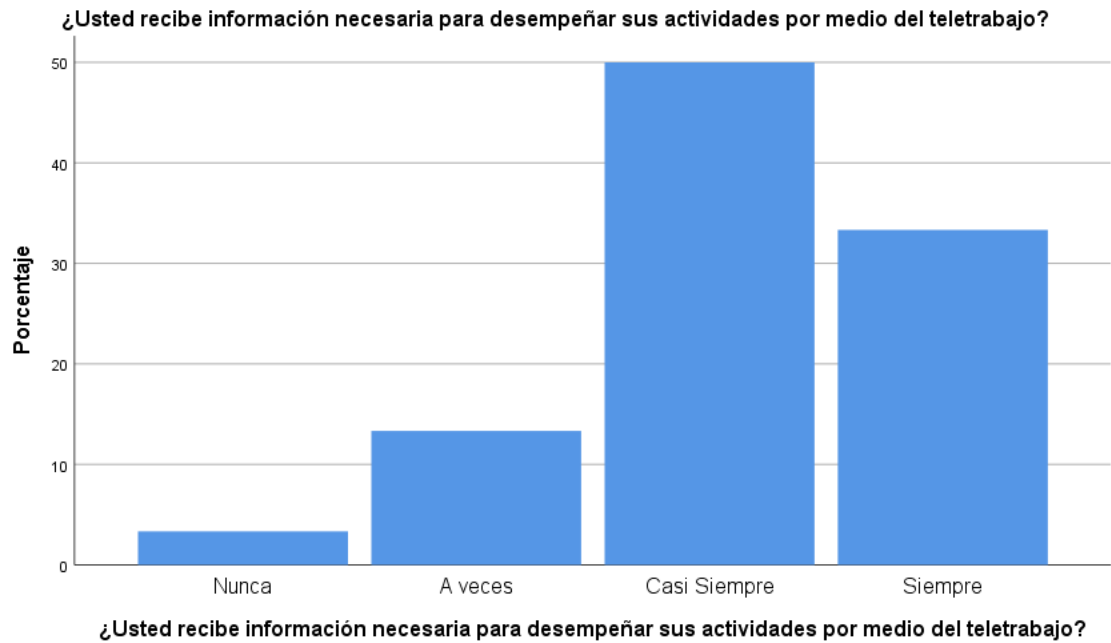


**Tabla 35:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 24

**¿Usted recibe información necesaria para desempeñar sus actividades por medio del teletrabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	4	13,3	13,3	16,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 28:** Histograma análisis de datos 24



**Tabla 36:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 25

**¿De acuerdo con las rubricas de evaluación, sus estudiantes obtuvieron un rendimiento académico significativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	6	20,0	20,0	23,3
	Casi Siempre	19	63,3	63,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 29:** Histograma análisis de datos 25



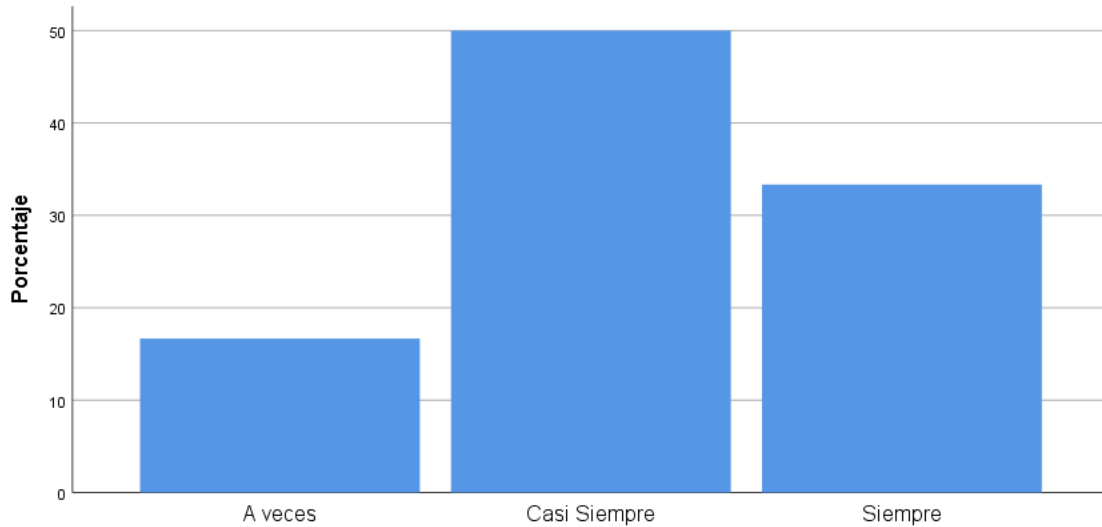
**Tabla 37:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 26

**¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 30:** Histograma análisis de datos 26

**¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios?**



**¿Tiene la libertad de controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios?**

**Tabla 38:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 27

**¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 31:** Histograma análisis de datos 27

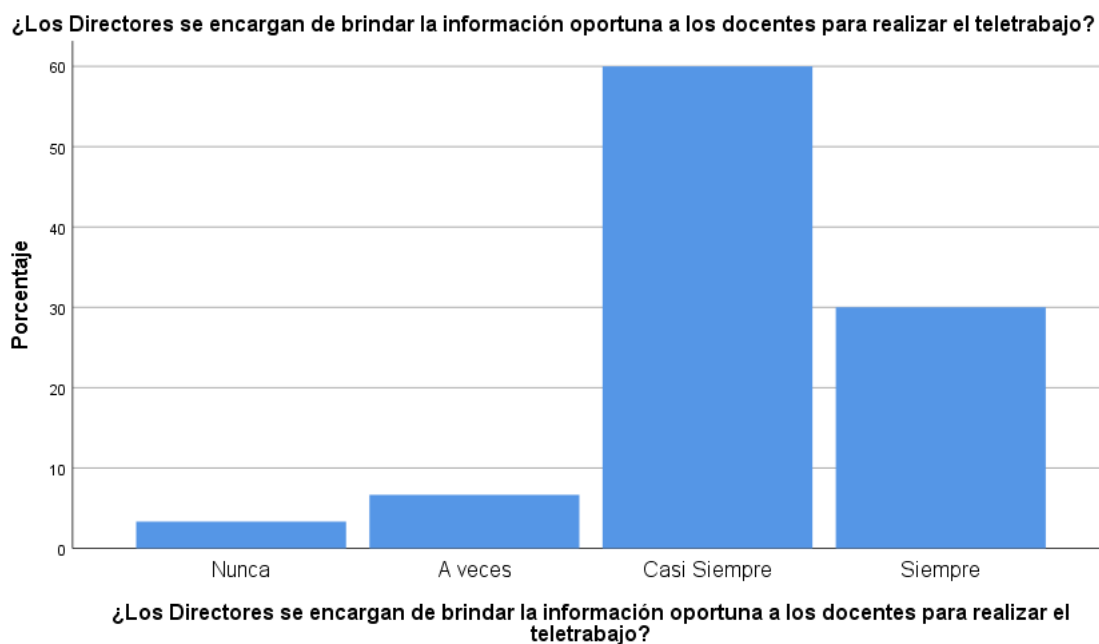


**Tabla 39:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 28

**¿Los Directores se encargan de brindar la información oportuna a los docentes para realizar el teletrabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	2	6,7	6,7	10,0
	Casi Siempre	18	60,0	60,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 32:** Histograma análisis de datos 28

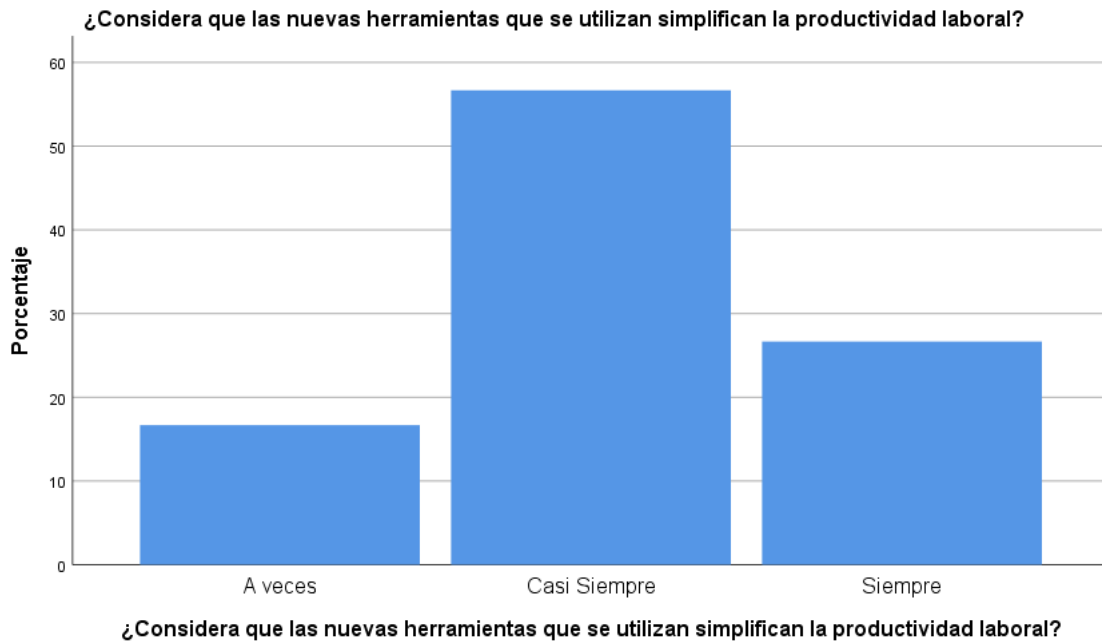


**Tabla 40:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 29

**¿Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 33:** Histograma análisis de datos 29



**Tabla 41:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 30

**¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 34:** Histograma análisis de datos 30



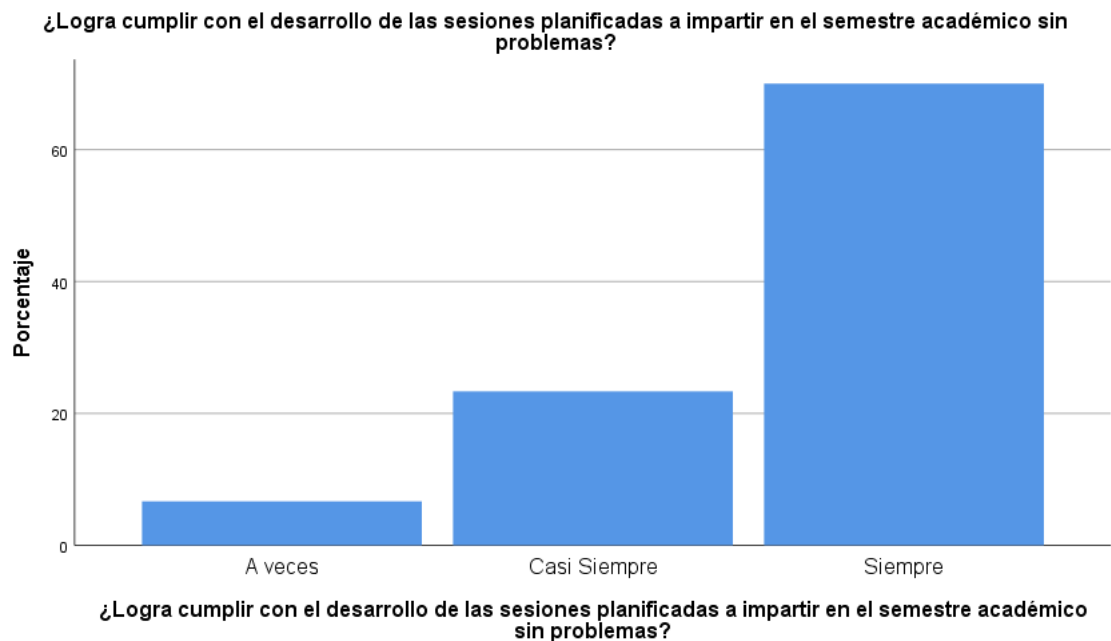


**Tabla 42:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 31

**¿Logra cumplir con el desarrollo de las sesiones planificadas a impartir en el semestre académico sin problemas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 35:** Histograma análisis de datos 31

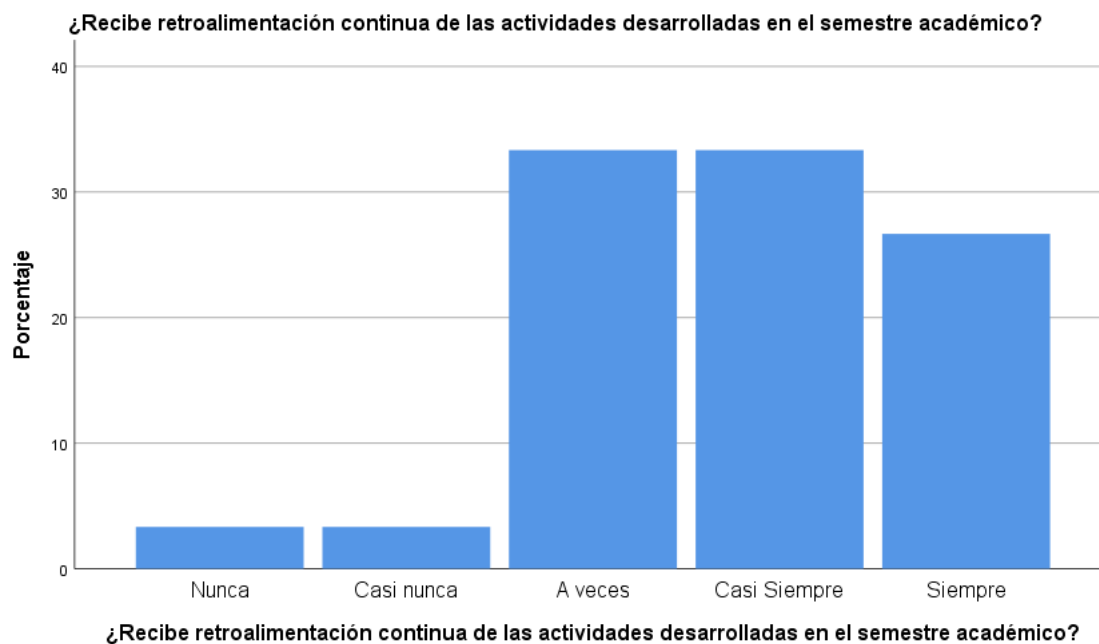


**Tabla 43:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 32

**¿Recibe retroalimentación continua de las actividades desarrolladas en el semestre académico?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	10	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

**Gráfico 36:** Histograma análisis de datos 32



**Tabla 44:** Tabla de frecuencia de análisis de datos 33

**¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 37:** Histograma análisis de datos 33





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Evaluación del teletrabajo y su relación con la efectividad laboral aplicado a docentes de una universidad pública de Lima Metropolitana.", cuyo autor es PACOTAIPE CAHUAYA MARITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ <b>DNI:</b> 40081695 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2521-530X	Firmado electrónicamente por: OCASAZOLA el 07- 02-2023 10:21:58

Código documento Trilce: TRI - 0530545