



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del
Gobierno Regional de Ayacucho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Cabezas Anaya, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3168-5711)

Tapara Villanueva, Ruth Aydee (orcid.org/0000-0002-0373-2173)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernest (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a nuestros padres Demetrio Cabezas, Elizabeth Anaya, Fernando Tapara quienes han sido nuestros pilares para seguir adelante.

De manera especial para Sulma Villanueva que en vida fue, es la motivación principal para cumplir nuestras metas y seguir luchando.

Sin dejar atrás a nuestras hermanas Estefani, Summy, Katherin, Rocio y Adriana porque son las razones de sentirnos tan orgullosos de culminar nuestra meta.

Agradecimiento

El presente trabajo lo agradecemos primero que todo a Dios por haber iluminado siempre nuestro camino, dándonos la oportunidad de poder cumplir uno de nuestros sueños.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
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	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V DISCUSIÓN	29
VI CONCLUSIONES	34
VII RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	16
Tabla 2. Validez por juicio de expertos	18
Tabla 3. Coeficientes de alfa cronbach para el instrumento	19
Tabla 4. Tabla cruzada entre el teletrabajo y el desempeño laboral	21
Tabla 5. Tabla cruzada entre la eficacia y el desempeño laboral	22
Tabla 6. Tabla cruzada entre la productividad y el desempeño laboral	23
Tabla 7. Tabla cruzada entre el absentismo y el desempeño laboral	24
Tabla 8. Tabla cruzada entre la calidad de vida y el desempeño laboral	25
Tabla 9. Prueba de normalidad	26
Tabla 10. Análisis correlacional para la prueba de hipótesis general	27
Tabla 11. Análisis correlacional para la prueba de hipótesis específicas	27

Índice de figuras

Figura 1. Rangos de fiabilidad para el alfa de cronbach	18
Figura 2. Frecuencia del teletrabajo y el desempeño laboral	21
Figura 3. Frecuencia de la eficacia y el desempeño laboral	22
Figura 4. Frecuencia de la productividad y el desempeño laboral	23
Figura 5. Frecuencia del absentismo y el desempeño laboral	24
Figura 6. Frecuencia de la calidad de vida y el desempeño laboral	25
Figura 7. Rangos de correlación de R_s	26
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión eficacia	58
Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión productividad	58
Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión absentismo	59
Figura 11. Distribución porcentual de la dimensión calidad de vida	59
Figura 12. Distribución porcentual de la dimensión habilidad	60
Figura 13. Distribución porcentual de la dimensión comportamiento	60
Figura 14. Distribución porcentual de la dimensión relaciones interpersonales	61
Figura 13. Distribución porcentual de la dimensión metas y resultados	61

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general establecer la correlación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. La investigación fue de tipo básica, con un alcance descriptivo correlacional ya que se evaluó la relación entre las dos variables estudiadas. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque no se manipularon las variables de estudio, así como también se consideró la recolección de datos en un tiempo único. La muestra del estudio se conformó por 39 trabajadores administrativos, los cuales respondieron un cuestionario de escala Likert – ordinal, que previamente fue validado por 03 expertos y medido con una fiabilidad de rango aceptable. El resultado inferencial general demostró que sí existe una correlación positiva fuerte entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; donde, el valor del coeficiente de correlación R_s encontrado fue de 0.701 y una significancia menor al 5%; por ende, se concluye que, a mejor desarrollo de las habilidades directivas mayor será el desempeño laboral de los servidores públicos.

Palabras Clave: Teletrabajo, desempeño laboral, eficiencia, productividad, absentismo y calidad de vida.

Abstract

The present research study had the general objective of establishing the correlation between teleworking and job performance in the treasury area of the Regional Government of Ayacucho, 2022. The research was of a basic type, with a correlational descriptive scope since the relationship was evaluated between the two variables studied. The research design was non-experimental and cross-sectional because the study variables were not manipulated, as well as data collection in a single time period. The study sample was made up of 39 administrative workers, who answered a Likert - ordinal scale questionnaire, which was previously validated by 03 experts and measured with an acceptable range reliability. The general inferential result showed that there is a strong positive correlation between teleworking and job performance in the treasury area of the Regional Government of Ayacucho, 2022; where, the value of the correlation coefficient R_s found was 0.701 and a significance of less than 5%; therefore, it is concluded that the better development of management skills, the greater the job performance of public servants.

Keywords: Teleworking, work performance, efficiency, productivity, absenteeism and quality of life.

I INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones públicas realizan un esfuerzo en adaptarse rápidamente a los cambios y presiones de su entorno, a fin de obtener un mejor servicio al ciudadano y alcanzar altos niveles de aceptación y reconocimiento. Un cambio a gran escala situada tanto en las organizaciones públicas y/o privadas durante el 2020 en adelante fue la COVID-19. De acuerdo con Túnnez, Vaz y Fieiras (2020) la crisis sanitaria vivida durante la pandemia en Europa puso en evidencia a las instituciones públicas en la falta de estructuras y procesos más eficientes en una sociedad digitalizada. De tal manera que, cuando inicio los protocolos de distanciamiento social y el confinamiento para afrontar los casos de contagios, se generó la necesidad y el desafío del teletrabajo.

La situación del teletrabajo previa a la pandemia tenía un contexto de aplicación mayormente a profesionales freelance o una connotación positiva de la búsqueda de flexibilidad a la jornada de trabajo y la vida familiar. Como lo explican Sostero et al., (2020), antes de la crisis sanitaria el teletrabajo apenas llegaba al 4.5% de la población ocupada en España y un 5% como media en los países de la Unión Europea, los cuales representaban cifras por debajo del 34% de países como Suecia o Holanda. Sin embargo, de acuerdo con Molina y Godino (2021) el uso forzado del teletrabajo durante el 2020 por la COVID-19 demostró un aumento al 33% aproximadamente el número de ocupados teletrabajando en España, los cuales afrontaron retos para su crecimiento, como la cultura del trabajo presencialista, donde la aparente asistencia a un centro de trabajo no vaya necesariamente ligada a una mayor productividad, contribuye a la percepción de un mayor control sobre el trabajador.

En el marco del teletrabajo en el sector público se encuentra el caso de Francia, de acuerdo con Machiavelli (2020) un estudio llevado por BVA durante el confinamiento del mes de junio del 2020 revelo que 42% de los encuestados considera una experiencia enriquecedora para los agentes de la función pública; además, que el 75% de los trabajadores de la función pública provincial percibieron como sencilla la implementación del trabajo remoto, frente a los 58% de los agentes de la función pública nacional; lo cual, se explica debido a que el nomadismo profesional es más recurrente en la función pública provincial, los mismos que ya contaban con un acceso virtual private network (VPN) y con ellos

le permitió el acceso a su puesto informático de trabajo a distancia; que justamente, la falta del acceso a un VPN fue el causante de que muchos servidores públicos franceses no pudieron hacer teletrabajo.

La implementación del teletrabajo en América Latina, está dificultado por la falta de regulación jurídica; sin embargo, la pandemia ha generado que el mercado laboral latino tenga mayor presencia de los Órganos Ministeriales, Poder Legislativo y Decretos Presidenciales que permitan su regulación. Además, en esta región aún persiste brechas en acceso a conectividad de internet, en la alfabetización digital y el reto del cambio cultural para la aceptación del trabajo a distancia (Ramírez et al., 2021).

En el caso peruano, existe la Ley N°3036-2015 que regula el teletrabajo indistintamente si se labora para el sector privado y/o público, ya que se trata de una modalidad de vínculo laboral; además, el control y supervisión laboral recae en la TIC de la organización, los mismos que suministraran de herramientas informáticas y otros métodos que coadyuven al desempeño de un personal bajo subordinación. Su implementación antes de la pandemia fue de carácter débil y ello debido a las existentes brechas entre lo tecnológico, conectividad, servicios básicos y alfabetización digital; además, de persistir fuertemente la cultura del trabajo presencialista, como en Europa (Rojas, 2022).

Entre las regiones importantes de Perú se encuentra el gobierno regional de Ayacucho, donde los funcionarios públicos comparten su trabajo, comprometiéndose a varias medidas para lograr un resultado laboral efectivo durante la pandemia, lo que genera varias desventajas, especialmente para llegar a los asentamientos. Para ello, la administración regional implementó el uso de las TIC para incrementar la vitalidad de las necesidades de la población.

Este nivel de gobierno regional tendrá que seguir con los protocolos de bioseguridad a fin de proteger a sus trabajadores de la Covid-19. De este modo en el área de Tesorería del Gobierno Regional Ayacucho los colaboradores vienen trabajando desde sus casas por la orden emitida por parte del gobierno, lo cual sorprendió a más de un servidor el deber de hacer sus funciones desde sus hogares haciendo el uso de las TIC. Sin embargo, hay trabajadores que no están capacitados para usar las herramientas digitales y otros no tienen acceso

a los medios digitales para lograr realizar sus tareas de forma eficiente. Es decir, el confinamiento trajo un cambio brusco en la forma de trabajo de los servidores, lo cual en muchos casos afectó su desempeño de sus labores diarias.

Bajo las primicias antes mencionadas, se identificó como problema general de investigación: ¿Cómo se relaciona el teletrabajo con el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022?. Así mismo, se planteó como problemas específicos: 1) ¿Cómo se relaciona la eficiencia con el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022?. 2) ¿Cómo se relaciona la productividad con el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022?. 3) ¿Cómo se relaciona el absentismo con el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022?. 4) ¿Cómo se relaciona la calidad de vida con el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022?

El estudio se desarrolló se justifica desde una arista teórica al haberse utilizado una revisión exhaustiva de literatura en artículos científicos, revistas e investigaciones nacional como internacionales. De igual manera se caracterizó por una justificación metodológica toda vez que se desarrolló respetando el procedimiento de la metodología científica, como lo explican Hernández y Mendoza (2018) en su libro de metodológica de la investigación. Por otro parte se justifica de forma social ya que se centra en la contribución de mejorar la calidad de servicio del gobierno regional en base a seguir operativo las áreas administrativas mediante el teletrabajo, bajo el contexto de la pandemia.

Con el desarrollo del presente estudio se pretendió alcanzar como objetivo general: Establecer la correlación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. Y en tanto como objetivos específicos: 1) Comprobar la correlación entre la eficiencia y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. 2) Establecer la correlación entre la productividad y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. 3) Comprobar la correlación entre el absentismo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. 4) Establecer la correlación entre la

calidad de vida y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022.

Se planteo como hipótesis general lo siguiente: Existe una correlación positiva entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. En tanto, a la hipótesis específica, los investigadores propusieron la existencia de correlación positiva entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022.

II MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones relacionadas al teletrabajo y el desempeño laboral en el contexto internacional se encontraron los siguientes:

El estudio de Torres (2020), considero como objetivo principal el determinar la fatiga laboral por trabajo a distancia en los maestros de la unidad didáctica “Carlos Freyle Zaldumbide” frente a la urgencia de salud pública por COVID 19. Su estudio conto con una investigación descriptivo – transversal. Sus hallazgos descriptivos revelan que el 61% de maestros exhibe mantener la fatiga, el 50% de la multitud plasmo que hay influencia de fatiga de general y únicamente un 11% muestra tener fatiga mental. En relación a los factores que determinan para que se muestre la fatiga, se puedo saber la tensión y ansiedad que fue ocasionada por la urgencia de salud pública, el agotamiento general del cuerpo generado por carga laboral con los trabajadores domésticos, por último, el cansancio mental debido a materiales tecnológicos que genera el teletrabajo al ponerse en contacto con los ordenadores.

Lima y Granda (2022), su estudio considero como objetivo principal conocer la relación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral y los factores que inciden en esta categoría. El estudio tiene un alcance cuantitativo y descriptivo y correlacional. Para lo cual se realizaron a 100 empleados en la gestión de sociedades anónimas, lo que permitió determinar los factores del trabajo a distancia y comparar el nivel de desempeño de en un formato de trabajo presencial con un formato de trabajo a distancia. Con la ayuda de los resultados obtenidos, es posible conocer los factores que inciden en el trabajo a distancia, como la capacidad de uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la planificación del tiempo, la autonomía, las obligaciones familiares, las condiciones de trabajo, etc. De manera similar, comparaciones de teletrabajo y trabajo tradicional encontraron que el nivel de desempeño del trabajo presencial disminuyó de óptimo a bueno para el teletrabajo; Finalmente, las hipótesis presentadas fueron comprobadas por el método estadístico chi-cuadrado y se llegó a la conclusión que el trabajo a distancia tiene relación con el desempeño del personal administrativo de las empresas estatales.

Domínguez (2022), realizó una investigación cualitativa, basada en la observación proporciona una explicación más profunda basada en experiencias y entrevistas en relación con el desempeño durante el trabajo remoto; y cuantitativo, porque analiza varios factores medibles, como tendencias o información relevante del trabajo remoto. En el caso estudiado se utiliza la investigación no experimental debido a que las variables pueden no ser controlables; y el alcance es descriptivo en lo que se refiere a definir el comportamiento de las variables de trabajo remoto. En 2020 y 2021, la Universidad Estatal Administrativa Península de Santa Elena emplea un promedio de 123 personas, lo que incluye a todos los empleados administrativos, ya sea contrato (13 empleados) o contratos (110 empleados), en este estudio). El informe entrevistó a personas directamente involucradas en el trabajo remoto, como el director de Talento Humano de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena para la temporada 2020-2021 y el director de Seguridad y Salud Ocupacional. Esto nos dice que si existe una relación entre dos variables.

En el ámbito nacional se hallaron las siguientes investigaciones relacionadas a las variables:

En el estudio de Furugen (2021), el desarrollo de la investigación tuvo por objetivo general; determinar de qué manera el teletrabajo influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. De igual manera el objetivo específico fue; determinar en qué medida la eficiencia influye en el desempeño. El trabajo de investigación fue de tipo no experimental y de transversal; además considero un nivel correlacional y descriptivo. Se realizó un estudio de población 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, en el que se consideró como muestra la misma cantidad que la población en estudio. Los hallazgos descriptivos revelan que la variable teletrabajo resalta el nivel regular de acuerdo a la perspectiva del 62.8%, seguidamente del nivel alto por un 20.9% y el 16.3% que evidencio un nivel bajo. En tanto los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral; se resalta el nivel medio de acuerdo a la perspectiva del 82.6%, seguidamente de un mal nivel por un 10.5% y el 7% que evidencio un buen nivel. Se concluye que la variable teletrabajo y la dimensión eficiencia

influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del mencionado gobierno local. ($R_s= 0.445$ "; Sig. < 0.05).

Similarmente el estudio de Ruíz (2022), tuvo como objetivo el determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga. De igual manera como objetivos específicos se tiene; evaluar el teletrabajo actual del personal administrativo. Se utilizó como parte de la metodología, la tipología cuantitativa de diseño no experimental, descriptivo-correlacional, en el que su muestra fue de 152 trabajadores. Como principal resultado descriptivo se demostró que el teletrabajo influyó en un nivel regular en el personal administrativo (37%), lo cual se explica a las ciertas deficiencias en el acceso a internet; además, el nivel de desempeño laboral fue regular (40%), y esto se debe a que el personal no desarrolla de manera adecuada las competencias personales. Finalmente, se concluyó que existe una relación positiva y alta entre el teletrabajo y el desempeño laboral ($R_s= 0.824$ "; Sig. < 0.05).

Para Valverde (2022) consideró como objetivo general determinar la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. Así mismo el precisar la relación entre los efectos jurídico – contractuales (Disminución de ausentismo y bajar rotación de personal) con el desempeño laboral. La metodología se caracterizó por tener un diseño no experimental y el enfoque cuantitativo. Para la obtención de datos se realizó dos cuestionarios con 15 ítems para la primera variable y 12 para la segunda variable. La población fue de 46 trabajadores administrativos de la mencionada UGEL. Los principales halagos son que el trabajo remoto tuvo un nivel regular con 67.4% y el desempeño laboral con 58.7%. Los resultados inferenciales diagnostican una correlación positiva y considerable entre los efectos jurídico contractuales del trabaja remoto con el desempeño laboral en dicha UGEL ($R_s= 0.641$ "; Sig. < 0.05).

El estudio de Camus (2022), considero como objetivo analizar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19 del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. En ese

sentido su estudio abordó aspectos metodológicos como el diseño no experimental de tipo descriptivo, transversal, y de transcendencia correlacional. Los principales resultados del estudio demuestran en el análisis descriptivo que la dimensión productividad mantiene un nivel bueno con 32.8% y regular con 60.7% según la perspectiva del personal administrativo de una sede del Ministerio Público, en tanto el análisis inferencial evidencia una correlación de alta intensidad de la dimensión productividad del trabajo remoto con el desempeño laboral de una sede del Ministerio Público ($R_s= 0.790$ "; Sig. < 0.05).

El estudio Alva (2022), planteó como objetivo principal establecer la relación del teletrabajo y el desempeño laboral en el contexto de la pandemia Covid-19 en los colaboradores administrativos de un hospital nacional en Huaral. Los hallazgos de su estudio revelan que un 71.7% percibe nivel bueno respecto a la aceptación del teletrabajo y que el nivel de desempeño laboral es percibido como regular y bueno en 41.7% respectivamente, según lo señalado por su muestra de estudio constituida por 60 servidores públicos de áreas administrativas del mencionado hospital; de tal manera que, son resultados descriptivos semejantes a la presente investigación. Otro resultado revelador en el estudio de Alva (2022) es en el análisis inferencial, ya que demostró que existe una correlación positiva baja entre sus variables de estudio ($R_s= 0.366$ "; Sig.=0.04)

Respecto a las definiciones conceptuales y teorías relacionadas a la variable teletrabajo, se destacan las siguientes:

Según García y Sánchez (2020), es una palabra compuesta que significa trabajo remoto, actualmente es una tendencia mundial. En otras palabras, lo define como una forma cada vez más común de trabajar fuera de una oficina central o centro de producción, facilitada por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), cuyos beneficios son reconocidos, promoviendo gobiernos, empleadores y trabajadores como una parte integral del trabajo que se está realizando.

De acuerdo con Oviedo y Vásquez (2015), es una forma de trabajo más utilizada en las organizaciones hoy en día, porque contribuye mucho a satisfacer las necesidades de los empleados. Al mismo tiempo, existen diferentes teorías

de la motivación que explican las necesidades que cada empleado tiene y quiere satisfacer en todo momento. Por lo tanto, asumiendo que el trabajo remoto permite a sus trabajadores poder lograr una mejor calidad de vida, una mejor planificación del tiempo, entre otras cosas, para ahorrar costos de reubicación, se concluye con la ayuda de este estudio que el trabajo remoto puede ser considerado como una estrategia motivacional.

Para Santillán (2020), es una forma de estructura laboral implementada en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral, que consiste en realizar tareas y responsabilidades sin la presencia física del empleado con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación. en un determinado lugar de trabajo, pero la realización de metas y resultados es clave. En otras palabras, es una relación laboral y como tal se debe seguir la legislación laboral y demás leyes laborales de cada país. Los días ordinarios no deben rechazarse y los días excepcionales deben reconocerse económicamente. Cabe recalcar que el trabajador remoto está sujeto a un horario de trabajo debido a su relación laboral, y en caso de ser necesario, se deben pagar horas extras y turnos de trabajo de acuerdo al volumen de trabajo, estas condiciones siempre se acuerdan con el empleador. el empleador.

El teletrabajo cuenta con características como: tareas laborales se ejecutan fuera de la empresa, uso de las TIC para cumplir con sus responsabilidades con los demás, trabajadores, sin estar en forma presencial en la empresa. un modelo distinto de lo tradicional, proponiendo diferentes maneras de comunicarse, lo que genera nuevas maneras de controlar y realiza seguimientos de las labores. (MTPE, 2022)

Unos de los principales beneficios según Pinto y Muñoz (2020), es la reducción de los costos asociados con la reubicación de empleados, incluidos los desplazamientos. Para muchas empresas, el trabajo remoto también puede significar una reducción en los costos operativos, que pueden ser mínimos si se realiza un trabajo 100% remoto. Por lo tanto, el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan sus funciones a tiempo completo o parcial fuera del lugar de trabajo, en su mayoría de forma electrónica.

Dimensiones de Teletrabajo

Eficiencia

Según Suárez (2020), la eficiencia es la capacidad de lograr metas al menor costo, es decir en el menor tiempo posible y con los menores recursos posibles. En este sentido, por supuesto, la empresa interviene en la eficiencia, se dispone de recursos, se dispone de herramientas tecnológicas, se establecen lineamientos, pero también influye mucho la tipología de los empleados. Esto tiene un efecto positivo en el trabajo remoto en diferentes escenarios, como entablar una conexión para tu trabajo desde tu hogar o cualquier parte donde se encuentres y dispongas de acceso a internet; lo que redundará en diversos beneficios como la conciliación familiar, el aumento de la productividad, la eficiencia, la sostenibilidad y sobre todo la satisfacción laboral. Cabe precisar que el teletrabajo demanda un cambio en la cultura de trabajo y de quienes la conforma, regulados bajo una norma jurídica.

Productividad

Vilcarromero, Aldana y Colina (2022), la productividad es importante para el crecimiento general de una nación u organización a mediano y largo plazo, por lo que es necesario apoyarse en estrategias de gestión que se centren en personas, material, presupuesto, capacitación, grupos, perfiles de puesto, seguridad social, motivación, incentivos y entre otros factores que promueven la promoción de los empleados, su mayor contribución al logro de los objetivos institucionales previstos es la filosofía de gestión adoptada por todos los miembros involucrados en el teletrabajo como una necesidad de la fuerza laboral donde el empleado puede cumplir con sus funciones a distancia y mantener la productividad y la rentabilidad, especialmente a nivel personal, ya que no se requiere inversión para un traslado diario a una empresa o institución.

Absentismo Laboral

Patiño y Cárdenas (2021), el ausentismo puede ser importante en el trabajo remoto, el empleador no quiere que el empleado se presente físicamente a la empresa, sino que siga las metas o tareas acordadas; es decir, el empleador mide al empleado de acuerdo a las metas alcanzadas, no de acuerdo al lugar donde cumple sus funciones. Esto quiere decir que el trabajo a distancia permite que los trabajadores que tienen problemas de salud más leves, puedan realizar los labores desde casa, y no supone un obstáculo para trabajar, si el estado de

salud lo permite. Al implementar el trabajo remoto, es posible optimizar los recursos, aumenta la productividad, la eficiencia y reducir el ausentismo.

Calidad de vida

Según Benites (2020), es un conjunto de condiciones que favorecen al socio colaborador y permiten fortalecer la satisfacción personal, esto se puede ver gracias a recompensas, oportunidades de desarrollo y seguridad laboral. La calidad tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral, ya que a menudo se considera un tema importante en el trabajo remoto. Por otro lado, con los beneficios del teletrabajo se pueden compartir más tiempo en familia, optimizar costos también para el personal y ellos permita mejorar su calidad de vida.

Respecto a la definiciones conceptuales y teorías relacionadas a la variable desempeño laboral, se destacan la siguientes:

Según Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), son las acciones y comportamientos de los empleados que ayudan a alcanzar las metas previstas en términos del éxito de la empresa. El desempeño laboral es el excelente desempeño y comportamiento del socio que impulsa el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. Además, el desempeño exitoso depende de ciertas características que se manifiestan en el comportamiento. Por lo tanto, el desempeño laboral es considerado como un conjunto de características individuales, tales como características, habilidades, capacidades, necesidades que afectan el trabajo y la organización, porque estos comportamientos pueden afectar los resultados y variaciones sin progreso.

Para Rodríguez y Lechuga (2019), se refiere al desempeño del trabajo como eficiencia según criterios sistémicos medidos por la capacidad de la gerencia para adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse continuamente o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende y afecta fenómenos de sobrevivencia, adaptación y crecimiento. El desempeño conceptual es consistente con lo anterior. El desempeño de las personas es como una combinación de su comportamiento y resultados. Estos enfoques muestran que, al cambiar cualquier comportamiento, el desempeño también cambia en relación con el comportamiento del personal. En otras palabras, la eficiencia se refiere al desempeño de un grupo de individuos para lograr objetivos específicos.

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) lo explican como la eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas en la organización”, es decir, los esfuerzos que hace el empleado para desempeñar sus tareas en la organización, orientado al éxito de la misma, con sentido de responsabilidad y siguiendo lo asignado. empresa por sí misma, por lo que se trata de la capacidad de trabajo en la organización y que se han fijado metas que deben ser cumplidas con responsabilidad y eficacia, estos enfoques se complementan con un proceso de evaluación, como evaluación del desempeño de cada uno de las personas sobre las actividades realizadas; como los objetivos y los resultados estimados a futuro.

Por otro lado, Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020) explica que consiste en la organización social formal. Pues corresponde a ciertas formas de actuar para crear o cambiar una determinada situación para una mayor eficiencia, lo que en psicología organizacional y campos afines se denomina diseño del trabajo, proceso que afecta no solo a la configuración de las actividades laborales. en la organización, sino también en su estructura y funcionamiento, lo que conduce a determinados resultados a nivel individual, grupal y organizacional.

En tanto Tarqui y Quintana (2020), lo consideran como el comportamiento o conducta del empleado para el desarrollo competente de sus funciones profesionales. Durante años se ha argumentado que el bajo desempeño se debe a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, pero ahora se argumenta que el desempeño de un trabajador de la salud depende de varios aspectos, como las características de la población atendida, los trabajadores de la salud., el sistema de salud y el entorno que determina las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud.

Así mismo Chagray et al., (2020) lo explica como el rendimiento de la eficiencia del trabajo, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, desarrollar, terminar y producir un trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad, y tiene por objeto la evaluación conducente a su desarrollo. El desempeño laboral es la eficacia de los empleados que trabajan en organizaciones a quienes les va bien en el trabajo y en términos de satisfacción laboral. Por lo tanto, la evaluación se realiza sobre la base del desempeño, que es una técnica de gestión indispensable en las actividades de gestión. Es una

herramienta que puede ser utilizada para conocer problemas relacionados con la supervisión personal, integración del empleado con la organización o lugar de trabajo actual, desacuerdos, despilfarro de empleados potenciales más allá de las tareas, motivación y otros.

Importancia del Desempeño Laboral

Según Guartán, Torres y Ollage (2019), El desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el socio expresa la competencia profesional obtenida a nivel individual, por lo que se cataloga como un proceso trascendental de éxito organizacional. Los factores utilizados fueron considerados para obtener una correcta valoración del desarrollo de los socios de la organización. Existen varios métodos de evaluación, ya sea de forma sistemática, a través de software, o mediante aprendizaje experiencial, todos basados en las metas planteadas en cada organización, siendo este último un método de muestreo muy común. Los factores que afectan el desempeño personal también se discuten en detalle para determinar direcciones estratégicas enfocadas en el entrenamiento y el desempeño.

Dimensiones del desempeño laboral

Habilidades:

Palma (2021), las habilidades ayudan a una persona a adaptarse al contexto social y ofrecen excelentes oportunidades para desarrollar sus habilidades, ayudan a una persona a adaptarse en un contexto social donde hay grandes oportunidades de desarrollo, lo que significa que puede controlarse a sí mismo. pericia actuar con responsabilidad, resolver conflictos a través de la comunicación. Suelen estar orientados al desarrollo de habilidades mentales y sociales, requieren una mejor organización y autorrealización personal optando por la eficiencia en el trabajo.

Comportamiento:

Valqui (2021), Se refiere a las acciones de las personas en una organización en base a la personalidad, actitud, percepción, aprendizaje y

motivación; sin embargo, cuando hablamos de comportamiento grupal, hablamos de normas, actividades, trabajo en equipo y manejo de conflictos. Por lo tanto, el comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento de las personas en una organización, ya sea individualmente o en grupos.

Metas y resultados:

Rodríguez y Herrera (2021), se hace referencia a las metas u objetivos que una persona suele plantearse en la vida diaria. Si algún componente del organismo cumple con todos los parámetros establecidos por la tarea, recibe el resultado de su actividad u objetivo. Así, el conocimiento es el motor que hace funcionar a la sociedad, posibilita su desarrollo y posibilita que las organizaciones logren sus metas de crecimiento y sustentabilidad en el tiempo, y cuando lo logran, deben ser vistas como organizaciones inteligentes que aprenden y producen conocimiento para adaptarse y sobre todo cambiar el entorno.

Relaciones interpersonales:

Según Becerra (2016), las personas forman relaciones a lo largo de la vida, como con los padres, los hijos, los amigos, los compañeros de clase o el trabajo. A través de ellos intercambian sentimientos, comparten necesidades, intereses y sentimientos. Estas relaciones se denominan relaciones interpersonales. Se basan en la comunicación no solo con una persona, sino también con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y estilos de vida, que son completamente diferentes entre sí.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio se consideró un tipo de investigación básica, debido a que se busca determinar la conducta y relación de las variables en un contexto académico para luego ser estudiadas, como lo sustenta CONCYTEC (2018), se centra en adquirir un conocimiento más completo mediante la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos de estudio.

Respecto al diseño del estudio es no experimental y de corte transversal, que según lo explica Martínez (2018) el método no experimental se caracteriza por la no manipulación de las variables de la investigación; es decir, se estudian los variables tal como se presentan en su contexto natural. Por otro lado, se dice que es de corte transversal, porque el levantamiento de datos se da en un momento específico y es a través de la encuesta.

El nivel de estudio se dio en un primer momento como descriptivo y posteriormente como correlacional. Según lo explica Hernández y Mendoza (2018) el primer nivel busca el detallar el comportamiento de las variables y sus dimensiones en el escenario de como sucede los hechos naturalmente. En tanto el segundo nivel, se pretende buscar la correlación existente en entre las variables de investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Teletrabajo	De acuerdo con la Ley N° 31572, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. (El Peruano, 2022)	La variable teletrabajo será medida a través de cuatro dimensiones (eficiencia, productividad, absentismo y calidad de vida) y las cuales mediante sus indicadores respectivos materializarán las 12 preguntas que conformará el instrumento del estudio.	Eficiencia	Recursos humanos
				Realización de sus actividades
			Productividad	Tiempo de respuesta
				Metas propuestas
				Labor oportuna
				Organización laboral
			Absentismo	Horarios establecidos
				Incapacidades
				Tiempos de descanso
			Calidad de vida	Reconocimiento
Aumento desarrollo de habilidades				
Flexibilidad laboral				
Desempeño Laboral	Es el valor que espera la organización al aportar en diferentes aspectos conductuales que un trabajador llevara a cabo en un tiempo determinado. Estas conductas se dan de manera individual o grupal en diferentes momentos lo cual se contribuirá al logro de objetivo a través de la eficiencia. (Cuesta et al., 2018)	La variable desempeño laboral será medida a través de cuatro dimensiones (habilidades; comportamiento; relaciones interpersonales; y, metas y resultados) y las cuales mediante sus indicadores respectivos materializarán las 12 preguntas que conformará el instrumento del estudio.	Habilidades	Logro de objetivos
				Espíritu de trabajo
				Actitud
			Comportamiento	Equipo de trabajo
				Desarrollo
				Competencia
			Relaciones Interpersonales	Empatía
				Liderazgo
				Habilidad
			Metas y resultados	Metas
Tareas				
	Compromiso			

3.3 Población, muestra y muestreo

Para el entendimiento de que es población, se consideró lo expuesto por Pimienta y de la Orden (2017) quienes lo establecen como el conjunto de elementos que forman parte del fenómeno de estudio, además sus elementos comparten características homogéneas y similitudes en tiempo y espacio.

De tal manera que se considerara como población de estudio a los 39 trabajadores administrativos pertenecientes al Gobierno Regional en Ayacucho:

Por otro lado, la muestra del estudio será no probabilístico, que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) se caracterizan por utilizar un procedimiento de selección bajo la percepción y experiencia del investigador, sin emplear un criterio estadístico. Dentro del muestreo no probabilístico existe el tipo denominado por conveniencia, que según Niño (2019) se destaca por aplicar el criterio de qué muestra es la más conveniente para el caso.

En tal sentido, para el desarrollo de la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, toda vez que los investigadores bajo sus criterios consideraron manejable el poder aplicar el instrumento a todos los sujetos que conforman la población de estudio. Por lo cual, la unidad análisis del estudio se conformará por los 39 trabajadores administrativos pertenecientes al Gobierno Regional en Ayacucho.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante el desarrollo del estudio se consideró la técnica de la encuesta, el mismo que según García (2016) consiste en la recolección de respuestas de un conjunto de preguntas, donde son adquiridas de forma escrita o verbal y proveídas por los sujetos de la muestra de estudio. En tanto la presente investigación contará como instrumento al cuestionario, que de acuerdo con Niño (2019) es la agrupación de preguntas previamente diseñadas y ordenadas, para recolectar información respecto a los fenómenos de estudio (variables).

En consideración a la validez del instrumento, se realizará la validez de contenido, que de acuerdo con Arbaiza (2019), es el grado en que la medición (instrumento) representa la variable analizada y la evaluación de esta validez se

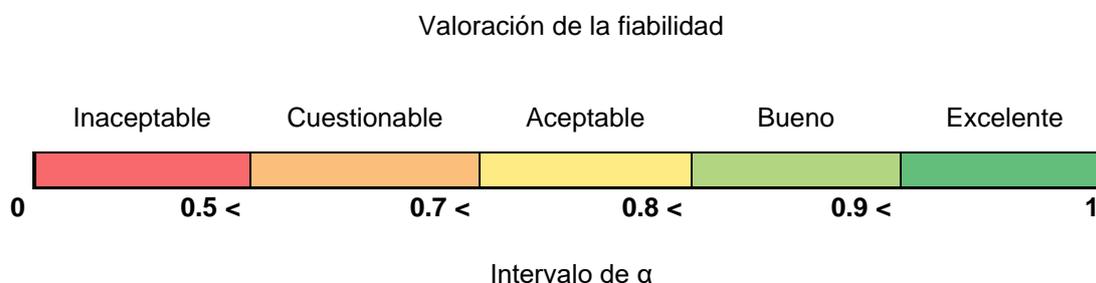
da mediante el juicio de expertos (mínimo tres jueces). De acuerdo con Medina, Ramírez y Miranda (2019) para la elección de los expertos se debe considerar criterios como la experiencia en relación a las variables, docentes o profesionales de la especialidad. Los jueces determinaran que cada ítem del instrumento tenga congruencia, pertinencia y claridad. En tal sentido, el presente estudio considero a tres jueces que validaron el instrumento, como se detalla a continuación:

Tabla 2. Validez por juicio de expertos

Datos generales del experto				Aspectos de evaluación			
N°	Apellidos y Nombres	DNI	Grado académico	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Opinión
1	Badajoz Ramos, Jesús Augusto	28307210	Maestría	✓	✓	✓	Instrumento aplicable
2	Pérez Márquez, Luis Antonio	08669137	Maestría	✓	✓	✓	Instrumento aplicable
3	Ore Gutiérrez, Eusterio	28227213	Doctorado	✓	✓	✓	Instrumento aplicable

Adicionalmente, el instrumento de investigación conto con fiabilidad, que de acuerdo con Rodríguez y Reguant (2020), consiste en la precisión de la medición; es decir, en donde se obtiene sistemáticamente los mismos resultados. Para lo cual, existe diversos métodos para determinar la fiabilidad de un instrumento, siendo uno de ellos el coeficiente de alfa de cronbach (α), el cual consiste en una fórmula para estimar la fiabilidad en instrumentos que tiene respuestas para ítems de dos a más valores, como las de tipo Likert. De acuerdo con Castillo, González y Olaya (2018), la valorización al α está dentro de un rango decimal positivo de 0,00 y 1,00.

Figura 1. Rangos de fiabilidad para el alfa de cronbach



Para el cálculo de la fiabilidad mediante el α , se desarrolló en el estudio la aplicación de una prueba piloto a 15 personas con las mismas características de

la muestra de estudio, quienes respondieron a las 12 preguntas de cada variable, los resultados demostraron que existe valoraciones de fiabilidad buenos, como se detalla a continuación:

Tabla 3. Coeficientes de alfa cronbach para el instrumento

Detalle	Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
Por el total de ítems que miden las variables de estudio	0.844	24
Por los ítems que miden la variable teletrabajo	0.833	12
Por los ítems que miden la variable desempeño laboral	0.812	12

3.5 Procedimientos

Para poder ejecutar el instrumento hacia la muestra del estudio, se realizó las coordinaciones pertinentes con el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho y así mismo la invitación a los participantes que conforman la muestra del estudio, como se detalla a continuación la ejecución del instrumento de estudio:

Primero: Se les explico al los coordinadores y subgerentes de las áreas administrativas sobre la aplicación del cuestionario su finalidad académica, así como también que los participantes respondan sin ningún tipo de temor y con la mayor sinceridad posible, dado que sus respuestas serán anónimas.

Segundo: Se le entrego un cuestionario tanto digital para los que ejecutan trabajo remoto y físico para los que realizan labores presenciales, las respuestas de cada cuestionario fueron cuidadosamente resguardadas y manteniendo la confidencialidad del mismo.

Tercero: Los datos recolectados fueron tipeados en una matriz de Excel para poder codificarlos y ordenarlos, de tal manera que facilite el traslado de la data al programa estadístico del SPSS.

Cuarto: Con el programa SPSS versión 26.0 se pudo realizar las pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales pertinentes para alcanzar los objetivos y comprobar las hipótesis del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio se desarrolló del estudio se dio con el procesamiento de los datos recolectados mediante el programa estadístico SPSS versión 26.0, lo cual facilitó la aplicación de las pruebas estadísticas tanto descriptiva como inferencial.

El análisis de las pruebas estadísticas descriptivas detalló el comportamiento de la variable y sus dimensiones, que de acuerdo con Bernal (2016), se explica como el describir la distribución de frecuencia del fenómeno de estudio y debe estar de forma ordenada respecto a sus categorías, puede ser representadas en tablas de frecuencia o gráficos de barra.

Respecto al análisis inferencial, fue mediante una prueba estadística correlacional (R_s), que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) este tipo de análisis cumple con la validación de las hipótesis del estudio, que como consecuencia facilita inferir de lo demostrado en la muestra hacia la población de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Cabe señalar que el presente estudio es propiedad enteramente de los investigadores y el mismo que se elabora en marco a la guía observables de la Universidad César Vallejo. Así mismo, se ha respetado la normativa APA en su versión séptima en cada argumento de las citas referenciadas en el desarrollo de la investigación y de igual forma se tomó en cuenta los aspectos éticos planteado por la CONCYTEC (2018), donde un investigador debe desarrollar sus actividades bajo un comportamiento de honestidad, independencia e imparcialidad, mismos que serán abordados en el estudio.

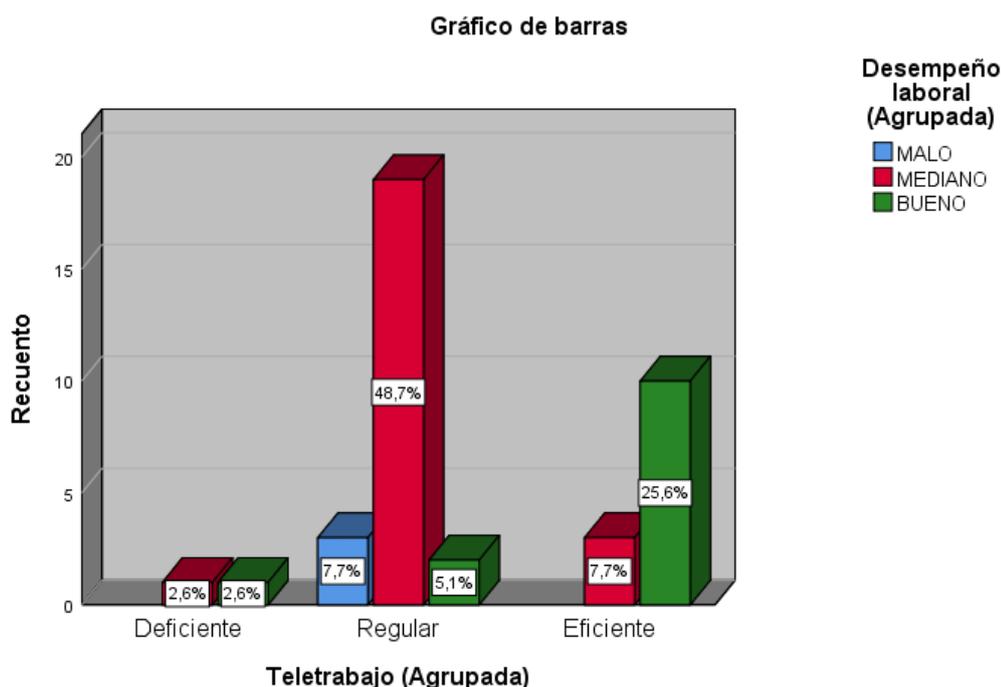
IV RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4. Tabla cruzada entre el teletrabajo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Mal	Mediano	Buen		
Teletrabajo (Agrupada)	Deficiente	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	2.6%	2.6%	5.1%
	Regular	Recuento	3	19	2	24
		% del total	7.7%	48.7%	5.1%	61.5%
	Eficiente	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0.0%	7.7%	25.6%	33.3%
Total	Recuento	3	23	13	39	
	% del total	7.7%	59.0%	33.3%	100.0%	

Figura 2. Frecuencia del teletrabajo y el desempeño laboral

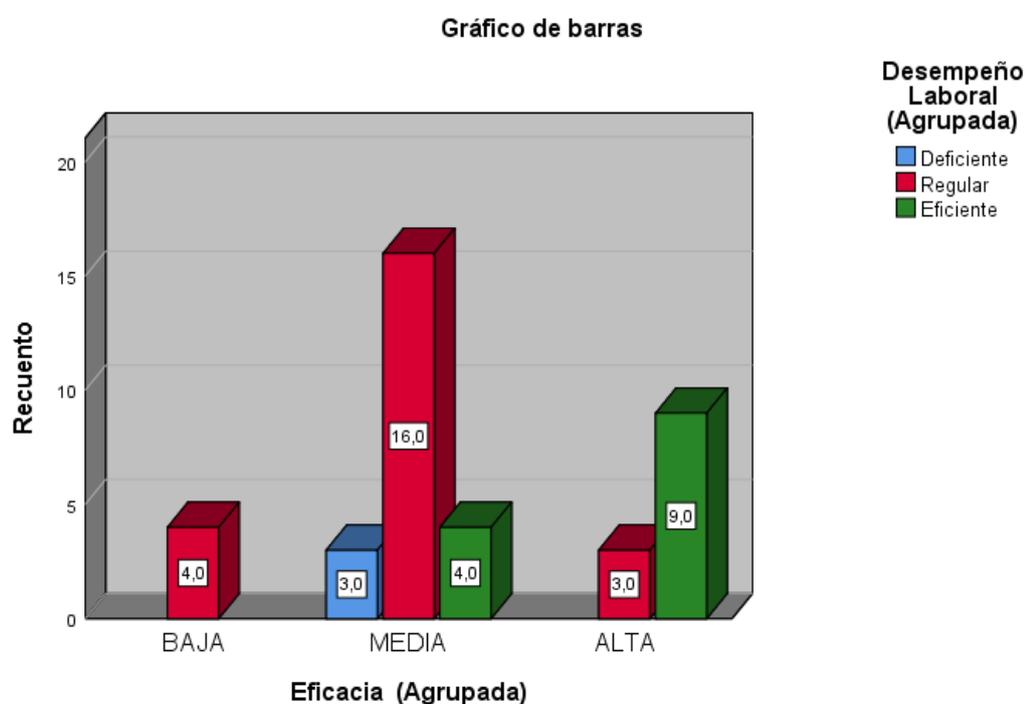


La tabla 4 y figura 2 precisan que, si el teletrabajo tiene un nivel deficiente, el desempeño laboral presenta un nivel mediano en 2.6% y bueno en 2.6%. En tanto, si el teletrabajo presenta un nivel regular, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel malo en 7.7%, medio en 48.7% y bueno en 5.1%. Finalmente, si el teletrabajo mantiene un nivel eficiente, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel mediano en 7.7% y bueno en 25.6%.

Tabla 5. Tabla cruzada entre la eficacia y el desempeño laboral

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Eficacia (Agrupada)	BAJA	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0.0%	10.3%	0.0%	10.3%
	MEDIA	Recuento	3	16	4	23
		% del total	7.7%	41.0%	10.3%	59.0%
	ALTA	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0.0%	7.7%	23.1%	30.8%
Total		Recuento	3	23	13	39
		% del total	7.7%	59.0%	33.3%	100.0%

Figura 3. Frecuencia de la eficacia y el desempeño laboral

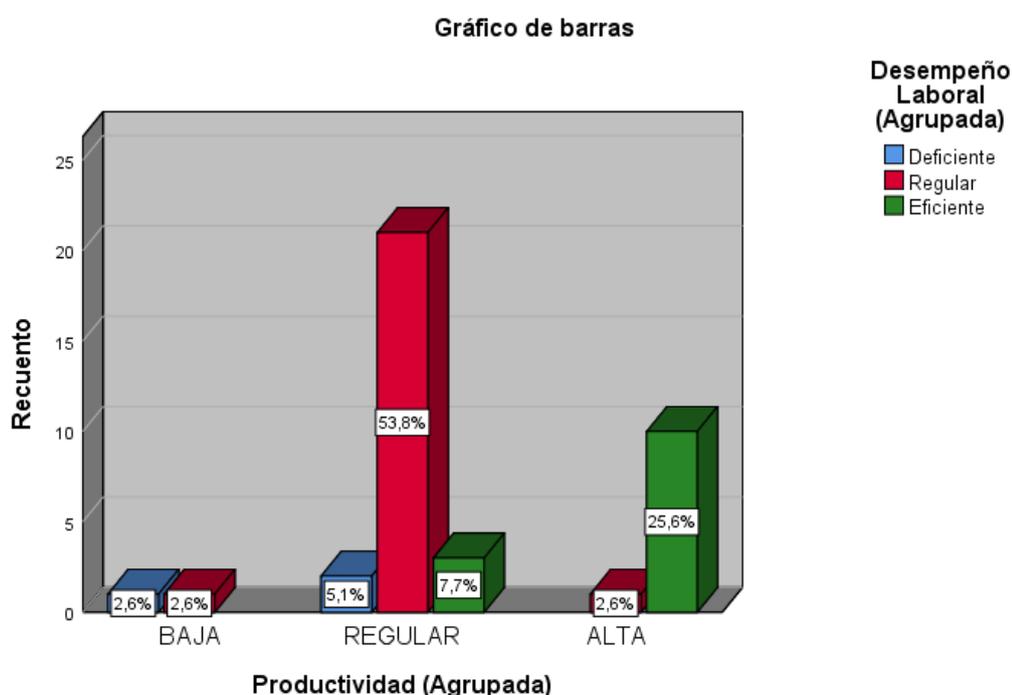


La tabla 5 y figura 3 precisan que, si llega ser baja la eficacia, el desempeño laboral presenta un regular nivel en 10.3%. En tanto, si llega ser un nivel medio de eficacia, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 7.7%, regular en 41.0% y bueno en 10.3%. Finalmente, si la eficacia mantiene un nivel alto, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 7.7% y bueno en 23.1%.

Tabla 6. Tabla cruzada entre la productividad y el desempeño laboral

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Productividad (Agrupada)	BAJA	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2.6%	2.6%	0.0%	5.1%
	REGULAR	Recuento	2	21	3	26
		% del total	5.1%	53.8%	7.7%	66.7%
	ALTA	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0.0%	2.6%	25.6%	28.2%
Total		Recuento	3	23	13	39
		% del total	7.7%	59.0%	33.3%	100.0%

Figura 4. Frecuencia de la productividad y el desempeño laboral

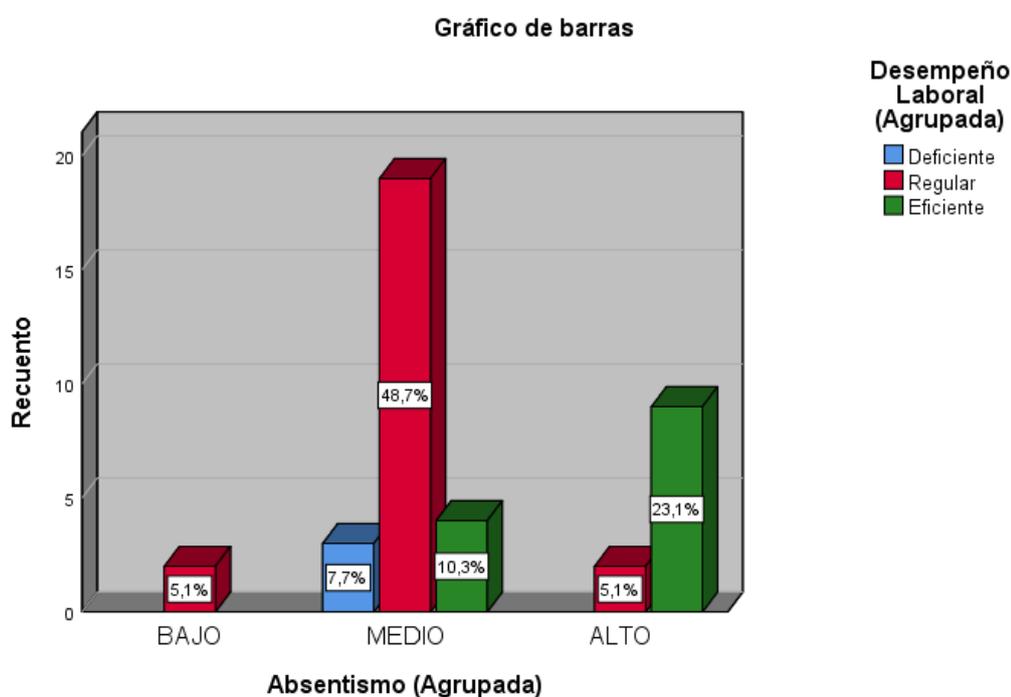


La tabla 6 y figura 4 precisan que, si llega ser baja la productividad, el desempeño laboral presentara un deficiente nivel en 2.6% e igualmente un nivel regular de 2.6%. En tanto, si llega ser un nivel regular de productividad, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 5.1%, regular en 53.8% y eficiente en 7.7%. Finalmente, si la productividad es alta, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 2.6% y eficiente en 25.6%.

Tabla 7. Tabla cruzada entre el absentismo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Absentismo (Agrupada)	BAJO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	5.1%	0.0%	5.1%
	MEDIO	Recuento	3	19	4	26
		% del total	7.7%	48.7%	10.3%	66.7%
	ALTO	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0.0%	5.1%	23.1%	28.2%
Total		Recuento	3	23	13	39
		% del total	7.7%	59.0%	33.3%	100.0%

Figura 5. Frecuencia del absentismo y el desempeño laboral

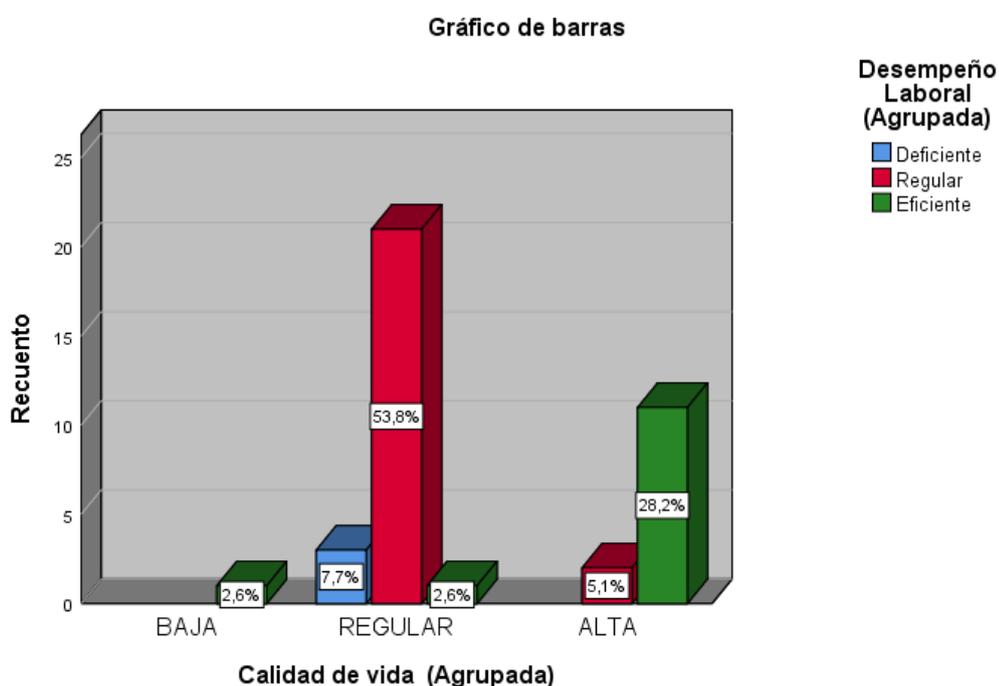


La tabla 7 y figura 5 precisan que, si llega ser bajo el absentismo, el desempeño laboral presentara un bajo nivel en 5.1%. En tanto, si llega ser un nivel medio de absentismo, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 7.7%, regular en 48.7% y eficiente en 10.3%. Finalmente, si el absentismo es alto, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 5.1% y eficiente en 23.1%.

Tabla 8. Tabla cruzada entre la calidad de vida y el desempeño laboral

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Calidad de vida (Agrupada)	BAJA	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%
	REGULAR	Recuento	3	21	1	25
		% del total	7.7%	53.8%	2.6%	64.1%
	ALTA	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0.0%	5.1%	28.2%	33.3%
Total		Recuento	3	23	13	39
		% del total	7.7%	59.0%	33.3%	100.0%

Figura 6. Frecuencia de la calidad de vida y el desempeño laboral



La tabla 8 y figura 6 precisan que, si llega ser baja la calidad de vida, el desempeño laboral presentara un eficiente nivel en 2.6%. En tanto, si llega ser regular la calidad de vida, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 7.7%, regular en 53.8% y eficiente en 2.6%. Finalmente, si es alta la calidad de vida, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 5.1% y eficiente en 28.2%.

4.2 Análisis estadístico inferencial

4.2.1 Determinación de la distribución normal

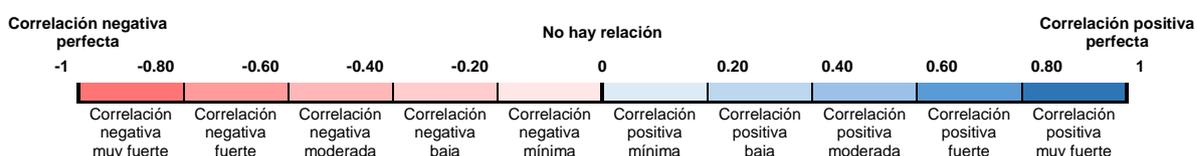
En el caso que el valor de la significancia hallada (Sig.) sea menor a 0.05; se deberá considerar que la muestra de estudio recolectada mantiene una distribución no normal; sin embargo, si llegase a ser un valor de Sig. superior a 0.05 debe considerarse una distribución normal.

Tabla 9. Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Teletrabajo	0.856	39	0.000
V2: Desempeño laboral	0.897	39	0.002
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Respecto a la tabla 9, los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk evidencia que, con una muestra de 39 servidores públicos de esta entidad regional, los datos recolectados mantienen una distribución no normal, por lo tanto, se utilizara pruebas no paramétricas para contrastar las hipótesis de estudio, siendo específicamente la prueba estadística a utilizar la correlación de Rho de Spearman (R_s). Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) explican que esta prueba estadística determina el grado de asociación entre dos o más fenómenos de investigación, dicha asociación esta dentro de un rango de -1 (correlación negativa perfecta), 0 (no hay relación) y un +1 (correlación positiva perfecta).

Figura 7. Rangos de correlación de R_s



Regla de decisión para la correlación de variables

En el caso de que el valor de Sig. sea inferior al 0.05 se debe aceptar las hipótesis del estudio y si llega ser superior al 0.05 se debe rechazar dichas hipótesis.

4.2.2 Contrastación de hipótesis general

Tabla 10. Análisis correlacional para la prueba de hipótesis general

V2: Desempeño laboral	V1: Teletrabajo		
	Coeficiente de correlación R_s	Sig.	N
	,701**	,000	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos de la tabla 10 revelan que existe un valor de Sig. inferior al 0.05; de tal manera, que siguiendo la regla de decisión se debe aceptar la hipótesis general de estudio. Así mismo, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación R_s es de 0.701, lo cual al interpretarlo según lo establecido en la figura 7 se deduce una correlación positiva fuerte entre las variables. Por lo tanto, si existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022.

4.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 11. Análisis correlacional para la prueba de hipótesis específicas

V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación R_s	V1: Teletrabajo			
		D1V1: Eficiencia	D2V1: Productividad	D3V1: Absentismo laboral	D4V1: Calidad de vida
		,622**	,710**	,653**	,522**
	Sig.	,000	,000	,000	,001

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

N: 39

De acuerdo a lo indicado en la tabla 11, se evidencia que existe valores de Sig. encontradas de “.000” y “.001”, siendo menores al 0.05; en ese sentido, se acepta la hipótesis específicas de estudio, la cual indica que existe relación positiva entre las dimensiones del teletrabajo (eficiencia, productividad, absentismo y calidad de vida) y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022.

Respecto a la correlación entre la dimensión eficiencia y la variable desempeño laboral se encontró un coeficiente de correlación R_s equivalente a “,622”; que de acuerdo con la figura 7, se valoriza como una correlación positiva fuerte. Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022.

En consideración a la correlación entre la dimensión productividad y la variable desempeño laboral se encontró un coeficiente de correlación R_s equivalente a “,710”; que de acuerdo con la figura 7, se valoriza como una correlación positiva fuerte. Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión productividad y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022.

Para la correlación entre la dimensión absentismo laboral y la variable desempeño laboral se encontró un coeficiente de correlación R_s equivalente a “,653”; que de acuerdo con la figura 7, se valoriza como una correlación positiva fuerte. Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión absentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022.

En tanto la correlación entre la dimensión calidad de vida y la variable desempeño laboral se encontró un coeficiente de correlación R_s equivalente a “,522”; que de acuerdo con la figura 7, se valoriza como una correlación positiva moderada. Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022.

V DISCUSIÓN

Primera:

Acorde a lo señalado en el objetivo general del presente estudio fue establecer la correlación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; de tal forma, que los hallazgos a nivel descriptivo evidenciados en la tabla 4 precisan que de los 39 servidores públicos encuestados indican que, si el teletrabajo tiene un nivel deficiente, el desempeño laboral presenta un nivel mediano en 2.6% y bueno en 2.6%. En tanto, si el teletrabajo presenta un nivel regular, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel malo en 7.7%, medio en 48.7% y bueno en 5.1%. Finalmente, si el teletrabajo mantiene un nivel eficiente, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel mediano en 7.7% y bueno en 25.6%. De los hallazgos inferenciales acorde a la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación R_s de 0.701, lo cual se entiende como una correlación positiva fuerte entre las variables y cuyos sig. es inferior al 5%. Por lo tanto, existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022. Siendo estos resultados coherentes con la investigación de Alva (2022), quien planteo como objetivo principal de estudio el establecer la relación del teletrabajo y el desempeño laboral en el contexto de la pandemia Covid-19 en los colaboradores administrativos de un hospital nacional en Huaral. Los hallazgos de su estudio revelan que un 71.7% percibe nivel bueno respecto a la aceptación del teletrabajo y que el nivel de desempeño laboral es percibido como regular y bueno en 41.7% respectivamente, según lo señalado por su muestra de estudio constituida por 60 servidores públicos de áreas administrativas del mencionado hospital; de tal manera que, son resultados descriptivos semejantes a la presente investigación. Otro resultado revelador en el estudio de Alva (2022) es en el análisis inferencial, ya que demostró que existe una correlación positiva baja entre sus variables de estudio ($R_s= 0.366$ ”; Sig.=0.04), lo cual al compararlo con las de la presente investigación, demuestran semejanzas; sin embargo, la densidad es inferior en el estudio de Alva (2022), lo cual puede estar explicado debido al tipo de entidad, ya que al ser un Hospital y estar enmarcado el estudio en el contexto de la pandemia, los trabajadores de dicha entidades mantenían la presencialidad fuertemente debido

a la necesidad del servicio y siendo así personal no directamente de salud y al igual que otras entidades tenían poca acceso al teletrabajo por limitaciones técnicas e alfabetización digital.

Segunda:

Haciendo mención al primer objetivo específico de la presente investigación, se buscó el comprobar la correlación entre la eficiencia y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; de tal manera que, en los resultados de la tabla 5 si llega ser baja la eficacia como dimensión del teletrabajo, el desempeño laboral presentara un regular nivel en 10.3%. En tanto, si llega ser un nivel medio de eficacia, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 7.7%, regular en 41.0% y bueno en 10.3%. Finalmente, si la eficacia mantiene un nivel alto, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 7.7% y bueno en 23.1%. Paralelamente los hallazgos inferenciales, se visualiza que en la tabla 11 con el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022 ($R_s = 0.622$; Sig. < 0.05). Los resultados descritos anteriormente tienen similitudes cercanas al estudio de Furugen (2021) quien propuso como objetivo principal el determinar cómo influye el teletrabajo en el desempeño laboral en el contexto Covid-19 en los servidores públicos de la Municipalidad de Sayán, 2021. También considero como objetivo específico determinar como influye la eficiencia en el desempeño laboral de dicho gobierno local. Sus resultados descriptivos producto de una tabla cruzada evidencian que si el nivel del teletrabajo es regular se presenta un nivel medio del desempeño laboral en un 62.8% y en tanto la eficiencia al ser regular presento un nivel medio del desempeño laboral en un 59.3%. Por otro lado, al aplicar el test estadístico de normalidad revelo que la muestra recolectada mantiene una distribución no normal; es decir, empleo pruebas no paramétricas para determinar la asociación entre los fenómenos de su estudio. Su análisis inferencial pone en evidencia una similitud con los hallados en la presente investigación, debido a que la eficiencia en el estudio de Furugen (2021) influye en un grado positivo moderado sobre el desempeño laboral en tiempos de

COVID-19 de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán ($R_s = 0.445$ "; Sig. < 0.05).

Tercera:

En referencia al segundo objetivo se propuso establecer la correlación entre la productividad y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022, el cual al analizar la estadística descriptiva se halló en la tabla 6 que si la productividad como dimensión del teletrabajo llega a ser baja, el desempeño laboral presentará un deficiente nivel en 2.6% e igualmente un nivel regular de 2.6%. En tanto, si llega a ser un nivel regular de productividad, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 5.1%, regular en 53.8% y eficiente en 7.7%. Finalmente, si la productividad es alta, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 2.6% y eficiente en 25.6%. Además, los resultados inferenciales de la tabla 11, revelan la existencia de una correlación productividad y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022 ($R_s = 0.710$ "; Sig. < 0.05). Estos hallazgos mencionados tienen semejanzas con el estudio de Camus (2022), quien estableció como objetivo general el analizar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo en el contexto de la Covid-19 en una sede del Norte del Perú del Ministerio Público; además estableció dentro de sus objetivos específicos el determinar la relación entre la productividad y el desempeño laboral. El estudio de Camus (2022) reveló en su análisis descriptivo que la dimensión productividad mantiene un nivel bueno con 32.8% y regular con 60.7% según la perspectiva del personal administrativo de una sede del Ministerio Público y lo cual tiene similitud con los hallazgos descriptivos del presente estudio; así mismo, al aplicar la prueba de normalidad reveló que sus datos recolectados tienen una distribución paramétrica, por lo cual utilizó en el análisis inferencial el estadístico de R de Pearson, el cual evidenció una correlación de alta intensidad de la dimensión productividad del trabajo remoto con el desempeño laboral de una sede del Ministerio Público ($R_s = 0.790$ "; Sig. < 0.05). Estas similitudes en el análisis inferencial pueden explicarse a que las áreas administrativas del sector público pueden ejecutar un teletrabajo y ver resultados de un desempeño laboral positivo; además, los análisis descriptivos demuestran aceptación y nivel regular en términos de productividad

al aplicar el teletrabajo y consecuentemente resultados positivos en el desempeño del servidor público.

Cuarta:

De lo señalado en el objetivo específico tres del presente estudio, se buscó el comprobar la correlación entre el absentismo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; para lo cual, fue necesario realizar un análisis descriptivo de los resultados, como se evidencia en la tabla 7, donde el absentismo laboral como dimensión del teletrabajo si llega ser bajo, el desempeño laboral presentara un bajo nivel en 5.1%. En tanto, si llega ser un nivel medio de absentismo, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 7.7%, regular en 48.7% y eficiente en 10.3%. Finalmente, si el absentismo es alto, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 5.1% y eficiente en 23.1%. Para la demostración de asociación entre la dimensión y la variable antes mencionada, se uso el análisis inferencial mediante el estadístico de Rho Spearman, que de acuerdo a la tabla 11 indica que la dimensión absentismo laboral se valoriza como una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022 ($R_s= 0.653$ "; Sig. < 0.05). Lo antes mencionada mantiene una cercanía de similitud al estudio de Valverde (2022), quien dentro de sus objetivos específicos estableció el determinar la relación de los efectos jurídicos contractuales (disminución de ausentismo y baja rotación de personal) con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, en el departamento de Ancash, 2021. Los hallazgos descriptivos de Valverde (2022) revelan que la dimensión efectos jurídico contractuales del trabajo remoto tienen un nivel regular con el 52.2% y eficiente con un 32.6% desde percepción de los 46 trabajadores administrativos de la mencionada UGEL; en tanto, los resultados inferenciales diagnostican una correlación positiva y considerable entre los efectos jurídico contractuales del trabaja remoto con el desempeño laboral en dicha UGEL ($R_s= 0.641$ "; Sig. < 0.05). Estas similitudes se dan debido a que el teletrabajo propicia una dimisión en el ausentismo laboral y les da la seguridad de evitar una rotación personal

durante el contexto de la pandemia, a fin de mantener el funcionamiento administrativo del gobierno local como para los de la UGEL.

Quinta:

Haciendo mención al cuarto objetivo específico de la presente investigación, se buscó el comprobar la correlación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. De tal manera, que se efectuó un análisis descriptivo de los resultados, en donde la tabla 8 demuestra que si llega ser baja la calidad de vida, el desempeño laboral presentara un eficiente nivel en 2.6%. En tanto, si llega ser regular la calidad de vida, se puede afirmar que el desempeño laboral tendrá un nivel deficiente en 7.7%, regular en 53.8% y eficiente en 2.6%. Finalmente, si es alta la calidad de vida, por tanto, el desempeño laboral mantendrá un nivel regular en 5.1% y eficiente en 28.2%. Por otro lado, los resultados inferenciales revelados en la tabla 11 evidenciaron que la dimensión de calidad de vida se valoriza como una correlacion positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho, 2022 ($R_s = 0.522$ "; Sig. < 0.05). Los hallazgos mencionados son semejantes al estudio de Ruíz (2022) quien busco como objetivo general determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga; además considero como objetivo especifico el determinar la relación entre la dimensión de trabajo a distancia del teletrabajo con el desempeño laboral (flexibilidad en el trabajo). Los hallazgos descriptivos de Ruíz (2022) ponen al descubierto que el teletrabajo tiene un nivel regular en 37.5%, malo en 34.2% y 28.3% manifestó como bueno, respecto a cómo el personal administrativo que ejerce sus funciones de manera remota; en tanto al desempeño laboral se encontró que el 40.1% lo califica como un rendimiento regular, el 31.6% como malo y el 28.3% como bueno. Sus resultados inferenciales revelan que la dimensión trabajo a distancia tiene una relación positiva y alta con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($R_s = 0.824$ "; Sig. < 0.05). Estas semejanzas podrían explicarse a que los servidores públicos tanto de un gobierno regional como de un hospital valoran positivamente la calidad de vida en términos de reconocimiento y flexibilidad laboral, ya propiciando un resultado positivo en el nivel de su desempeño laboral.

VI CONCLUSIONES

Primera:

En concordancia al objetivo general de estudio se demostró que existe una correlación positiva fuerte entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; donde, el valor del coeficiente de correlación R_s encontrado fue de 0.701 y una significancia menor al 5%. Por tanto, los trabajadores del área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho consideran que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que le favorece en su desempeño laboral.

Segunda:

Se ha logrado alcanzar al objetivo específico uno del estudio, toda vez que se demostró que existe una correlación positiva fuerte entre la eficiencia y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; donde, el valor del coeficiente de correlación R_s encontrado fue de 0.622 y una significancia menor al 5%. Por tanto, los trabajadores del área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho consideran que son más eficientes realizando la modalidad de teletrabajo y ello tiene relación con un alto nivel en su desempeño laboral.

Tercera:

Se ha logrado alcanzar al objetivo específico dos del estudio, toda vez que se demostró que existe una correlación positiva fuerte entre la productividad y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; donde, el valor del coeficiente de correlación R_s encontrado fue de 0.710 y una significancia menor al 5%. Por tanto, los trabajadores del área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho consideran que son más productivos realizando la modalidad de teletrabajo y ello tiene relación con su nivel positivo del desempeño laboral.

Cuarta:

Se ha logrado alcanzar al objetivo específico tres del estudio, toda vez que se demostró que existe una correlación positiva fuerte entre el absentismo

laboral y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; donde, el valor del coeficiente de correlación R_s encontrado fue de 0.653 y una significancia menor al 5%. Por tanto, los trabajadores del área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho consideran que al tener un bajo nivel de absentismo laboral se tendrá un alto nivel de desempeño laboral.

Quinta:

Se ha logrado alcanzar al objetivo específico cuatro del estudio, toda vez que se demostró que existe una correlación positiva moderada entre la calidad de vida y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022; donde, el valor del coeficiente de correlación R_s encontrado fue de 0.522 y una significancia menor al 5%. Por tanto, los trabajadores del área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho consideran que tienen una moderada calidad de vida, pero un positivo nivel de desempeño laboral, toda vez que al realizar esta modalidad de trabajo se extiende fuera de los rangos de un horario presencial, que son demandados por la carga laboral y el propio proceso de adaptación a la digitalización de los procesos y documentos pertinentes a la gestión pública.

VII RECOMENDACIONES

Se sugiere al gerente de recursos humanos del Gobierno Regional de Ayacucho que debe mantener el teletrabajo en áreas administrativas como la oficina de tesorería; por lo cual, es pertinente comenzar con la sensibilización de esta modalidad de trabajo, resaltando los avances obtenidos durante su aplicación en la pandemia, como es el caso de la reducción en el ausentismo laboral, disminución de los costos en la adquisición de papel, el consumo de energía eléctrica y mantenimiento de áreas comunes; además, de poder capacitar al personal mediante talleres para el perfeccionamiento en el uso de herramientas digitales y ello eleve su desempeño laboral.

Se recomienda al gerente de la oficina de tecnología e información del Gobierno Regional de Ayacucho, que se implemente mayores conexiones VPN a los servidores públicos del área de tesorería, ya que algunos puestos de dicha área cumplen funciones que se acoplan perfectamente al teletrabajo, como es el caso de quienes realizan la función de giro en el SIAF. De igual manera, se recomienda maximizar la banda de internet en la entidad, dada a la creciente conexiones para teletrabajo pueden saturar el servidor de la entidad.

Se sugiere al gerente de recursos humanos que difunda el reglamento de la entidad en cada una de las áreas institucionales, a fin de que se haga respetar las horas laborables del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, con motivo de disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.

Se recomienda para futuras investigaciones relacionadas al teletrabajo en el sector público, un estudio bajo el enfoque cualitativo, en la cual se pueda entrevistar a servidores públicos sobre su percepción de la aplicación de esta modalidad de trabajo y que permita describir cuales son las principales limitaciones o preferencias para su elección. Además, se sugiere que el desempeño laboral debe ser medido según el tipo de contrato laboral del trabajador (CAS, 276, 728 o Régimen Servir) y que necesitan desde su percepción para elevar su desempeño laboral desde la modalidad del teletrabajo.

REFERENCIAS

- Alva, R. (2022) El Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia COVID 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. (Tesis para la obtención de maestría) Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3309461>
- Arbaiza, L. (2019). Cómo Elaborar Una Tesis De Grado. Alfaomega ESAN. Obtenido de: <https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784541/C%C3%B3mo+Elaborar+Una+Tesis+De+Grado>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Becerra. (2022). El teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas públicas. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica del Norte, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12070>
- Benites, J. (2020). Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55413>
- Camus, V. (2022). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú. (Tesis para la obtención de maestría). Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120563318300032>
- Castillo, D., González, R. & Olaya, A. (2018). Validity and reliability of the Spanish version of the Florida Patient Acceptance Survey. *Revista Colombiana de Cardiología*, 25(2), 131-137. <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2017.12.018>

- Chagray Ameri, N. H., Yovera, R. Y., Ernesto, S., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Organizational environment and work performance, case: Peruvian dairy company. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext&tIng=en
- CONCYTEC. (2016). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica, Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458872004/html/>
- Domínguez, R. (2022). Teletrabajo y desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2020 – 2021. (Tesis de postgrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8153>
- El Peruano (2022). Ley 31572 (2022). Ley que regula el teletrabajo. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1>
- Furugen, J. (2021). El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayan, 2021. (Tesis para la obtención de Posgrado). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5303>
- García, E. y Sánchez, R. (2020) Prevalence of musculoskeletal disorders in university teachers who perform teletwork in COVID-19 times. *An Fac med.* 2020;81(3):301-7. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832020000300301

García, J. (2016). Metodología de la investigación para administradores (1 ed.). Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=JiwaEAAAQBAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+para+Administradores+garcia&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). The evaluation of work performance from a comprehensive perspective of several factors. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1 ed.). McGraw-Hill.

Jara, A. Asmat, N. Alberca, N. y Medina, J. (2019). Human talent management as a factor for improving public management and job performance, 2018. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

Lima, L. y Granda, R. (2022). El teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas públicas. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica del Norte, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12070>

Machiavelli, F. (2020). El teletrabajo en Europa. El caso de Francia: definiciones y desafíos. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(46). Recuperado a partir de: <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/224>

Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación (1 ed.). Cengage. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=UQwQxQEACAAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+Mart%C3%ADnez&hl=es&sa=X&redir_esc=y

- Medina, J., Ramírez, M., & Miranda, I. (2019). Validity and reliability of an online test on the phenomena of reflection and refraction of sound. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 11(2), 104-121. Recuperado de: <https://doi.org/10.32870/ap.v11n2.1622>
- Molina, O., Godino, A., & Molina, A. (2021). Control of telework during covid-19 time. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 7, 57-70. Recuperado a partir de: <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93>
- MTPE. (2022). El teletrabajo: Guía. Recuperado en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3087299-guia-el-teletrabajo>
- Niño, V. (2019). Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe (2 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n/+Ni%C3%B1o+Rojas&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Oviedo, A., & Vásquez, N. (2015). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional De Administración*, 5(2), 41–56. Recuperado de: <https://doi.org/10.22458/rna.v5i2.744>
- Palma, G. (2021). Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1267 - Lurigancho, 2020. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55354>
- Patiño, Y. Cárdenas, A. (2021). Análisis de condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020. (Tesis de posgrado). Corporación Universitaria UNITEC, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/822>
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación (3 ed.). Pearson Educación. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=X9qzswEACAAJ&dq=metodolog>

[%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+pimienta+y+de+la+orden&hl=e
s&sa=X&redir_esc=y](#)

Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2, 1-10. Recuperado de: https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf

Ramírez, J., Tapia, H., Vega, C., & Villagómez, M. (2021). Teleworking in South America: A legal challenge against covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94),622-677. ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612011>

Rodríguez, K. y Lechuga, P. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rodríguez, V., & Herrera, J. (2021). Organizational Learning in Higher Education Institutions. Case Study of a Research Group. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 39-51. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582021000300039&script=sci_arttext

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. Recuperado de: <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Rojas Sagástegui, E. J. (2022). Remote work in educational institutions. A systemic review of the last 5 years (2017-2022). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 298-310. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2587

Ruíz, L. (2022). Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. (Tesis para la obtención de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3076512>

- Santillán, W. (2020). The teleworking by COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Sostero, M.; Milasi, S., Hurley, J.; Fernandez, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? *Eurofound and the European Commission*. Recuperado a partir de: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en#authors
- Suárez, L. (2020). Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020S. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46386>
- Tarqui, C. & Quintana, D. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao - Peru. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. Recuperado de: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Torres, L. (2020). Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3855>
- Túñez-López, M., Vaz-Álvarez, M., & Fieiras-Ceide, C. (2020). Covid-19 and public service media: Impact of the pandemic on public television in Europe. *Profesional De La información*, 29(5). Recuperado a partir de <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/81201>
- Valqui, L. (2021). Características del Comportamiento Organizacional en el área de emisión de licencias del Ministerio de Transportes y Comunicaciones sede Lima- 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzman y Valle, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6166>

Valverde, V. (2022). Trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. (Tesis para la obtención de maestría). Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3082376>

Vilcarromero, R., Aldana, J. y Colina, F. (2022). Job flexibility and productivity at teleworking. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 47(9), 381-386. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8582315>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario

Instrumento de recolección de datos

Estimados colaboradores

La presente encuesta tiene la finalidad de recolectar información sobre **El teletrabajo y el Desempeño laboral en el área de tesorería en el Gobierno Regional de Ayacucho en el año 2022**; le pido se sirva responder con sinceridad la presente, la cual servirá para proponer mejoras a la autoridad competente, gracias por la atención prestada.

Sírvase responder las preguntas marcando con una X el recuadro con la respuesta que crea conveniente:

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

VARIABLE: Teletrabajo						
DIMENSIÓN: Eficacia		1	2	3	4	5
1	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente?					
2	¿La jornada laboral le permite realizar en su totalidad sus actividades programadas?					
3	¿Considera los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión con eficiencia?					
DIMENSIÓN: Productividad		1	2	3	4	5
4	¿Las metas propuestas y asociadas al tiempo son alcanzadas sin alguna dificultad?					
5	¿Considera que la labor que realiza es oportuna frente a las necesidades de su área?					
6	¿Considera usted que la organización de su trabajo en su área contribuye a la productividad?					

		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Absentismo		1	2	3	4	5
7	¿Cumple a cabalidad con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades laborales?					
8	¿Reporta sus incapacidades médicas a la organización cada vez que se presentan?					
9	¿Provee y gestiona adecuadamente sus tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?					
DIMENSIÓN: Calidad de vida		1	2	3	4	5
10	¿Percibe de parte de la institución el reconocimiento por la gestión que realiza?					
11	¿Le brindan oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?					
12	¿El gobierno regional en el área de tesorería es flexible frente a sus actividades que realiza como servidor?					
VARIABLE: Desempeño laboral						
DIMENSIÓN: Habilidad		1	2	3	4	5
1	¿Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca en gobierno regional de Ayacucho en el área de tesorería?					
2	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos?					
3	¿Considera que, en el gobierno regional el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo?					
DIMENSIÓN: Comportamiento		1	2	3	4	5
4	¿Considera que su equipo de trabajo es efectivo?					
5	¿Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?					
6	¿Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente?					

DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
7	¿Demuestras tener empatía dentro del gobierno regional?					
8	¿Demuestras tener liderazgo en tu centro laboral?					
9	¿Tienes la habilidad para influir de manera positiva para la adecuada realización de una actividad laboral?					
DIMENSIÓN: Metas y resultados		1	2	3	4	5
10	¿Considera estar satisfecho con respecto a las metas encomendadas por su jefe inmediato?					
11	¿Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda?					
12	¿Considera que cuando los líderes le asignan tareas la realizan de manera comprometida con la Institución?					

Anexo 02: Solicitud de realizar el estudio en la entidad



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Ate, 09 de septiembre del 2022

Señor(a)
CARLOS ALBERTO MOREIRA PANTALEÓN
DIRECTOR DE LA OFICINA DE TESORERÍA
GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
JR. CALLAO 122



Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JUAN CARLOS CABEZAS ANAYA, con DNI 70108632, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "DE QUÉ MANERA EL TELETRABAJO INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE TESORERÍA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO 2022", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

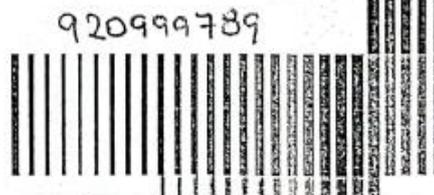
Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

DECRETO N° GRUPO ORDENANTE
PAGE A: Srta. Secret
PARA: Contador Asptamado
FECHA: 19/09/2022

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



Escaneado con CamScanner

Anexo 03: Autorización en realizar el estudio en la entidad

Doc. 3821594
Exp: 3081705



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA DE TESORERIA



Jr. Callao N. 122-Tercer Piso
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, 21 SEP 2022

CARTA N° 257 -2022-GRA/GG-ORADM-OTE.

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

Av. Alfredo Mendiola N° 6232, los Olivos 15314

Lima – Lima-Los Olivos.

PRESENTE. -

Asunto : Sobre Facilidades para la ejecución del Proyecto de Investigación de administración

Ref. : a) CARTA S/N de fecha 09 de Setiembre de 2022

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual su Institución solicita se brinden las facilidades al Bach. Juan Carlos Cabezas Anaya en la ejecución de su Investigación Titulado: **"De Que Manera el Teletrabajo Influye en el Desempeño Laboral en el Área de Tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho"**

Al respecto, esta Oficina esta presta a otorgar las facilidades, para el desarrollo del trabajo de investigación. Para ello, cualquier información solicitada deberá ser remitida oportuna y formalmente.

Sin otro particular, expreso a usted mi especial consideración y estima.

Atentamente,

C.A. CARLOS ALBERTO MOREIRA PANTALEÓN
DIRECTOR DE TESORERÍA

C.C.
Arch.
CAMP/cin
20/09/2022
D:

Anexo 04: Validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“De qué manera el teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área de tesorería en el gobierno regional de Ayacucho en el año 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1							
Eficiencia							
1	cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	x		x		x	
2	la jornada laboral le permite realizar en su totalidad sus actividades programadas	x		x		x	
3	¿considera los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión con eficacia?	x		x		x	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Productividad							
4	¿las metas propuestas y asociadas al tiempo son alcanzadas sin alguna dificultad?	x		x		x	
5	¿considera que la labor que realiza es oportuna frente a las necesidades de su área?	x		x		x	
6	¿considera usted que la organización de su trabajo en el área contribuye a la productividad?	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Absentismo							
7	¿cumple a cabalidad con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades laborales?	x		x		x	

8	¿reporta sus incapacidades medicas de la organización cada vez que se presentan?	x		x		x	
9	¿provee y gestiona adecuadamente sus tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?	x		x		x	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
Calidad de vida							
10	¿percibe de parte de la Gobierno Regional de Ayacucho en el área de tesorería el reconocimiento por la gestión que realiza?	x		x		x	
11	¿le brindan oportunidades de incrementar su desarrollo y sus habilidades, aptitudes actualización de reconocimientos?	x		x		x	
12	¿el gobierno regional de Ayacucho en el área de tesorería es flexible frente a sus actividades que realiza como servidor?	x		x		x	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
Habilidad							
13	¿considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta el logro de los objetivos que busca el Gobierno Regional de Ayacucho en el área de tesorería?	x		x		x	
14	¿considera que el espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de sus objetivos?	x		x		x	
15	¿considera que, el gobierno regional de Ayacucho en el área de tesorería el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo?	x		x		x	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
Comportamiento							
16	¿considera que su equipo de trabajo es afectivo?	x		x		x	

17	¿cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	x		x		x	
18	¿cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente?	x		x		x	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
Relaciones interpersonales		x		x		x	
19	¿demuestras empatía dentro del trabajo?	x		x		x	
20	¿demuestras tener liderazgo en el trabajo?	x		x		x	
21	¿tienes la habilidad para influir de manera positiva para la adecuada realización de una actividad laboral?	x		x		x	
DIMENSIÓN 8		Si	No	Si	No	Si	No
Metas y resultados							
23	¿considera estar satisfecho con respecto a las metas encomendadas por su jefe inmediato?	x		x		x	
24	¿considera usted con cumple con responsabilidad las tareas que se encomienda?	x		x		x	
25	¿considera que cuando los líderes le asignan las tareas la realiza de manera comprometida con la institución?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

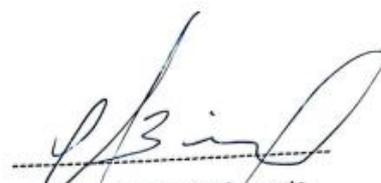
Apellidos y nombres del juez validador: *Badajoz Glavos Jesús* DNI: *28 307210*

Especialidad del validador: *Investigador Universitario*

Empresa: *UNSCM*

Correo electrónico: *jabadajoze@hotmail.com*

Cargo: *Docente Universitario*


Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

23	¿considera estar satisfecho con respecto a las metas encomendadas por su jefe inmediato?	x		x		x	
24	¿considera usted con cumple con responsabilidad las tareas que se encomienda?	x		x		x	
25	¿considera que cuando los lideres le asignan las tareas la realiza de manera comprometida con la institución?	x		x		x	

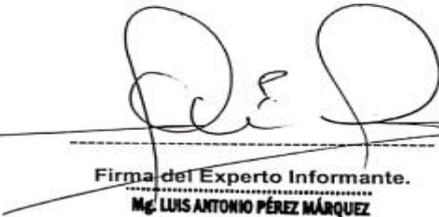
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE PARA USO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ MARQUEZ, LUIS ANTONIO DNI: 08669137

Especialidad del validador: Comportamiento Organizacional, Marketing, Planeamiento Estratégico
 Empresa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 Correo electrónico: luis.perez@unsch.edu.pe
 Cargo: DOCENTE



Firma del Experto Informante.
 Mg. LUIS ANTONIO PÉREZ MÁRQUEZ
 Reg. N° 01239 - CLAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Instrumento Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 28227213

Especialidad del validador: Comportamiento organizacional, Marketing, planeamiento estratégico *INVESTIGADOR*
 Empresa:
 Correo electrónico: *zeus.sustent@unsch.edu.pe*
 Cargo: *DOCENTE*



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Experto 01: Badajoz Ramos, Jesús Augusto

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BADAJOZ RAMOS, JESUS AUGUSTO DNI 28307210	MAESTRO EN GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 28/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
BADAJOZ RAMOS, JESUS AUGUSTO DNI 28307210	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 06/06/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
BADAJOZ RAMOS, JESUS AUGUSTO DNI 28307210	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 13/10/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
BADAJOZ RAMOS, JESUS AUGUSTO DNI 28307210	BACHILLER EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2012 Fecha egreso: 25/08/2015	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
BADAJOZ RAMOS, JESUS AUGUSTO DNI 28307210	LICENCIADO EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
BADAJOZ RAMOS, JESUS AUGUSTO DNI 28307210	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 24/09/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/04/2020 Fecha egreso: 28/02/2021	ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Experto 02: Pérez Márquez, Luis Antonio

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ MARQUEZ, LUIS ANTONIO DNI 08669137	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
PEREZ MARQUEZ, LUIS ANTONIO DNI 08669137	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/01/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
PEREZ MARQUEZ, LUIS ANTONIO DNI 08669137	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 09/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/03/2009 Fecha egreso: 09/12/2010	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Experto 03: Ore Gutiérrez, Eusterio

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/09/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	MAESTRO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 04/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 05: Base datos de la prueba piloto para el cálculo de alfa de cronbach

Prueba piloto respuestas.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20: D6 Visible: 24 de 24 variables

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	var						
1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	3	4	4	4	4							
2	3	3	5	1	5	5	1	3	1	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5							
3	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5							
4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5							
5	3	2	4	1	4	2	5	4	2	3	1	2	1	1	1	1	4	2	3	1	3	1	3	4							
6	2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5							
7	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	1	2	2	1	3	4	4	5	4	2							
8	2	2	3	1	2	1	5	3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3							
9	4	4	5	4	5	5	4	1	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	3	3							
10	4	4	4	2	4	2	4	2	5	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	5	1							
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	3	5	4	4	5	1							
12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	4	4	1	5	5	4	3	5	4	2							
13	1	1	1	1	2	4	1	3	1	4	2	4	2	1	5	1	4	5	1	4	4	4	4	1							
14	1	1	1	2	1	1	4	3	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1							
15	4	1	1	2	1	5	5	5	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4							
16																															
17																															
18																															
19																															
20																															
21																															
22																															
23																															
24																															
25																															
26																															
27																															
28																															
29																															
30																															
31																															
32																															
33																															
34																															
35																															
36																															
37																															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Resultado de la prueba piloto.spv [Documento14] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
- Registro

RELIABILITY

```

/VARIABLES=T1 T2 T3 T4 T5 T6 T7 T8 T9 T10 T11 T12 D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7 D8 D9 D10 D11 D12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	24

RELIABILITY

```

/VARIABLES=T1 T2 T3 T4 T5 T6 T7 T8 T9 T10 T11 T12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 06: Base datos del instrumento aplicado a la muestra de estudio

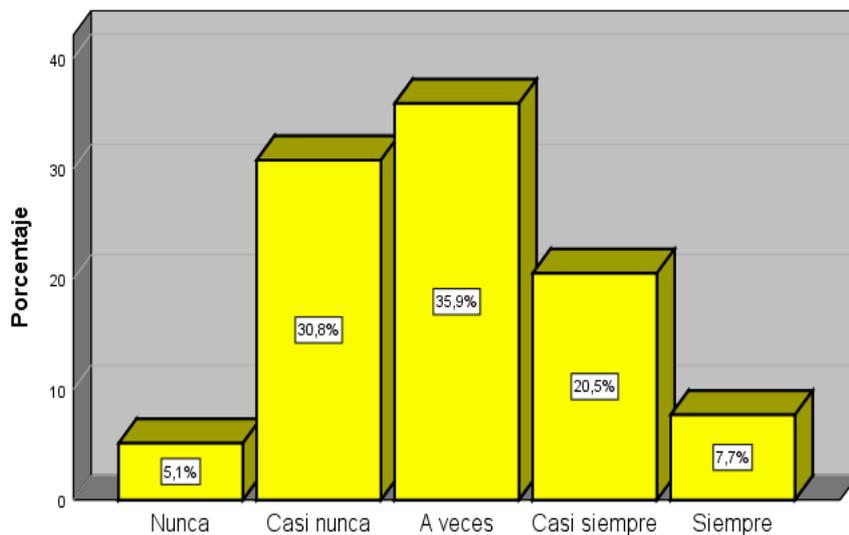
El teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022 [Solo lectura] - Excel

V1 - TELETRABAJO													V2 - DESEMPEÑO LABORAL											
D1V1 - DIMENSIÓN: EFICACIA			D2V1 - DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD			D3V1 - DIMENSIÓN: ABSENTISMO			D4V1 - DIMENSIÓN: CALIDAD DE VIDA			D1V2 - DIMENSIÓN: HABILIDAD			D2V2 - DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO			D3V2 - DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES			D4V2 - DIMENSIÓN: METAS Y RESULTADOS			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	
Encuestado 1	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
Encuestado 2	2	1	2	1	2	1	3	1	4	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	4	5	
Encuestado 3	4	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	5	
Encuestado 4	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	5
Encuestado 5	1	3	4	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	5	
Encuestado 6	1	2	4	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	5	
Encuestado 7	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3
Encuestado 8	3	3	4	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	4	5	4	3	
Encuestado 9	3	4	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	2	3	1	3	1	3	4	5	3
Encuestado 10	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5	5	
Encuestado 11	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	1	3	4	4	5	4	2	5	5
Encuestado 12	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	
Encuestado 13	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	4	
Encuestado 14	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	
Encuestado 15	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	2	4	
Encuestado 16	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	5
Encuestado 17	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	4	
Encuestado 18	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	3	2	5	
Encuestado 19	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	3	4	
Encuestado 20	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	5	
Encuestado 21	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	4	
Encuestado 22	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	5	
Encuestado 23	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	4	
Encuestado 24	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	4	
Encuestado 25	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	5
Encuestado 26	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	4	
Encuestado 27	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	5	
Encuestado 28	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	3	5	4	4	1	5	4	
Encuestado 29	3	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	5	2	5	1	2	4	2	3	3	
Encuestado 30	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	2	2	3	2	5	5	5	4	2	4	
Encuestado 31	2	3	2	3	3	3	5	2	4	4	2	3	3	3	5	1	2	3	5	5	2	3	5	
Encuestado 32	5	5	5	5	3	2	2	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	5	4	3	4	5	
Encuestado 33	3	3	2	3	3	1	3	5	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	5	4	2	3	5	
Encuestado 34	2	4	5	3	3	3	5	5	4	3	4	2	4	3	5	4	2	3	5	2	5	4	5	
Encuestado 35	4	4	5	2	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	1	5	3	5	3	4	5	
Encuestado 36	3	4	5	2	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	
Encuestado 37	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	
Encuestado 38	3	3	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	
Encuestado 39	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	3	

Anexo 06. Frecuencia de las dimensiones por escala likert

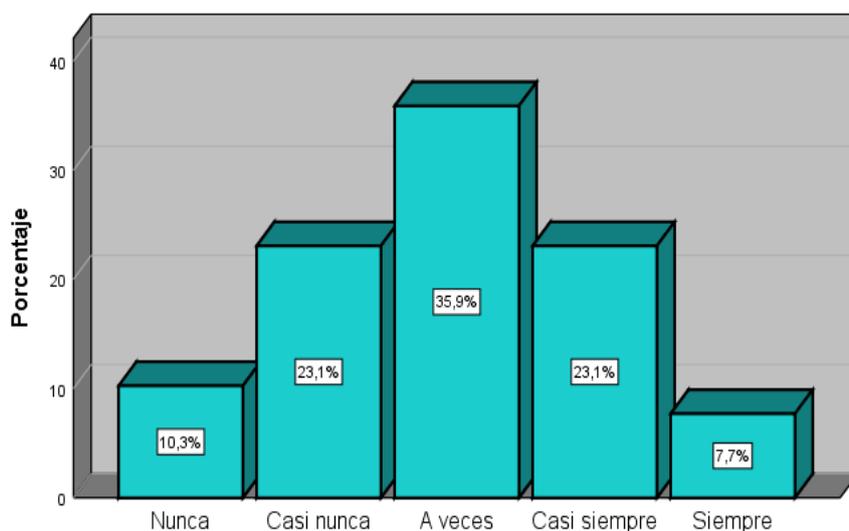
Análisis de las frecuencias por dimensión de la variable teletrabajo

Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión eficacia



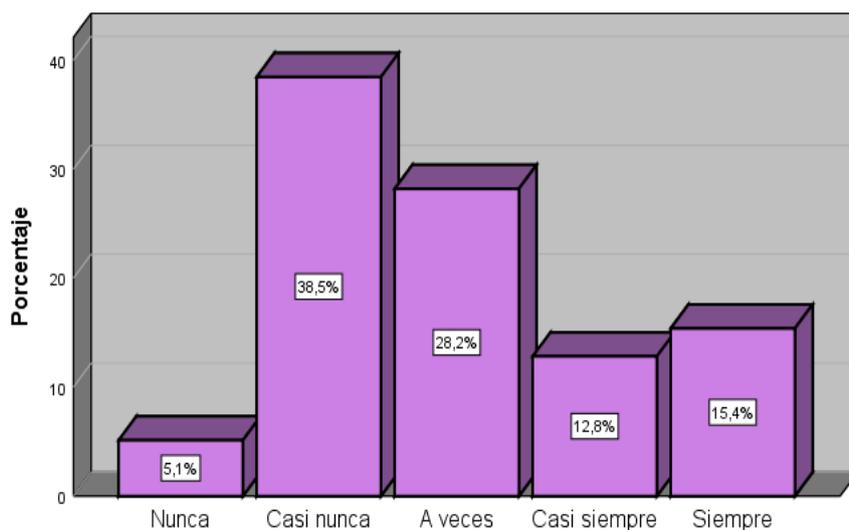
Como se evidencia en la figura 9, existe una predominancia del 35.9% que indica como a veces tiene eficacia el teletrabajo.

Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión productividad



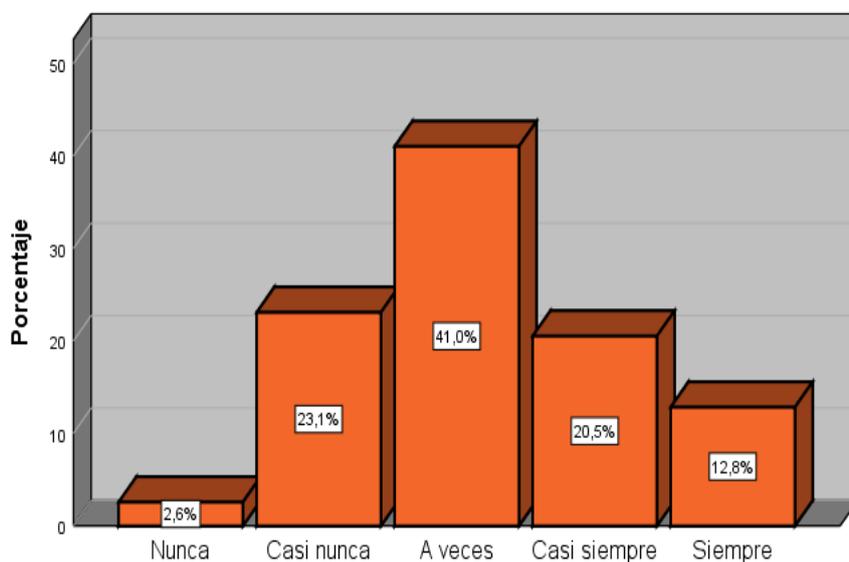
De acuerdo con la figura 9, existe una predominancia del 35.9% que indica como a veces genera productividad el teletrabajo.

Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión absentismo



De acuerdo con la figura 10, existe una predominancia del 38.5% que indica como casi nunca existe absentismo con el teletrabajo.

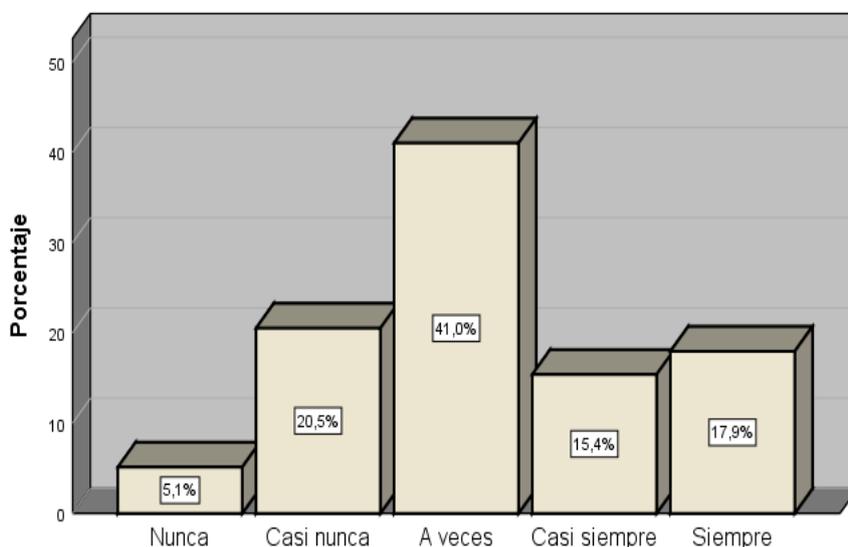
Figura 11. Distribución porcentual de la dimensión calidad de vida



De acuerdo con la figura 11, existe una predominancia del 41.0% que indica como a veces el teletrabajo genera una mejor calidad de vida

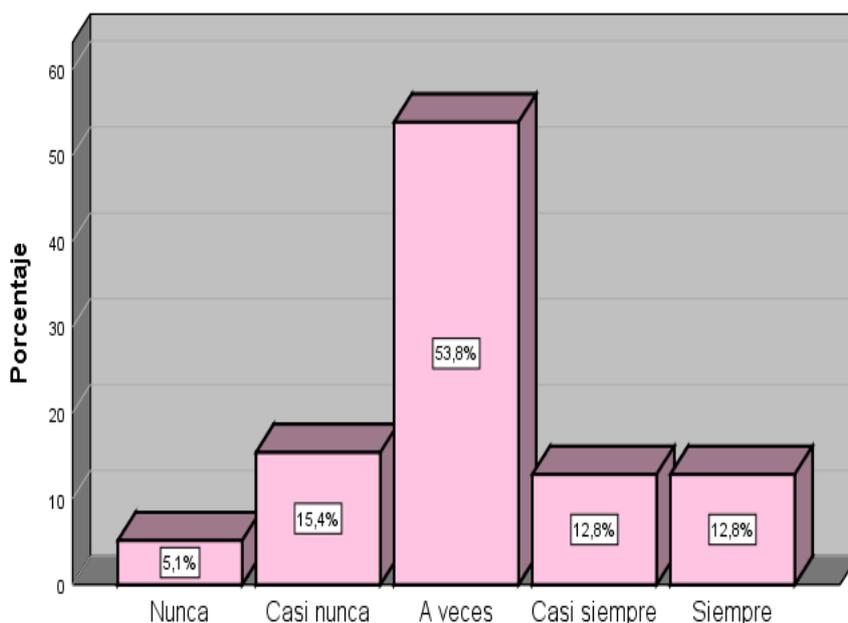
Análisis de las frecuencias por dimensión de la variable desempeño laboral

Figura 12. Distribución porcentual de la dimensión habilidad



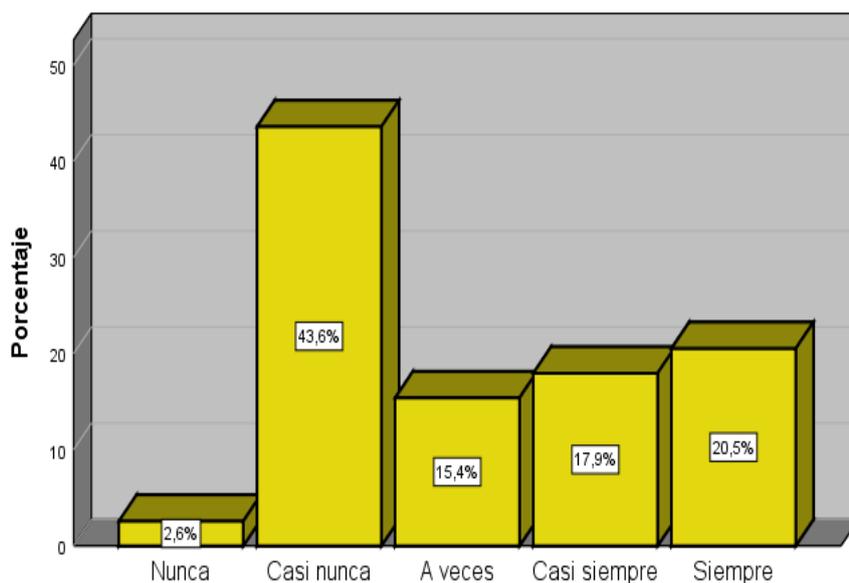
De acuerdo con la figura 12, existe una predominancia del 41.0% que indica como a veces la habilidad tiene efecto en el desempeño laboral.

Figura 13. Distribución porcentual de la dimensión comportamiento



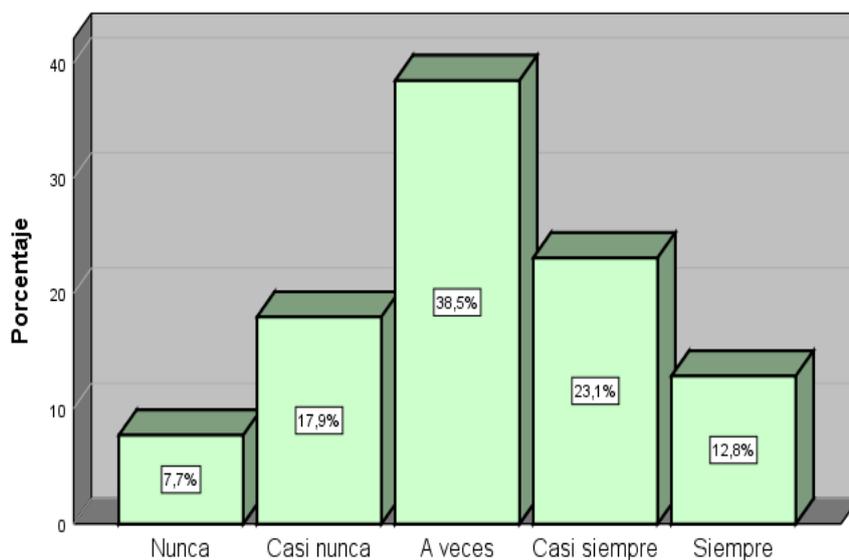
De acuerdo con la figura 13, existe una predominancia del 53.8% que indica como a veces el comportamiento tiene efecto en el desempeño laboral.

Figura 14. Distribución porcentual de la dimensión relaciones interpersonales



De acuerdo con la figura 14, existe una predominancia del 43.6% que indica como casi nunca las relaciones interpersonales tienen efecto en el desempeño laboral.

Figura 15. Distribución porcentual de la dimensión metas y resultados



De acuerdo con la figura 13, existe una predominancia del 38.5% que indica como a veces el cumplimiento de las metas y resultados tienen efecto en el desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022", cuyos autores son CABEZAS ANAYA JUAN CARLOS, TAPARA VILLANUEVA RUTH AYDEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 01-12- 2022 11:25:42

Código documento Trilce: TRI - 0465221