



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Teletrabajo y Productividad Laboral del Personal de la UGEL

10, Huaral, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Flores Rosales, Yurelly Julia (orcid.org/0000-0003-3455-7029)

Medrano Vargas, Christian Lener (orcid.org/0000-0003-1839-8638)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por permitirnos cumplir nuestros propósitos personales y profesionales y a nuestras familias por estar apoyándonos en todo momento.

Agradecimiento

A la UGEL 10 de Huaral por permitirnos desarrollar la investigación y a los trabajadores de la institución quienes amablemente participaron en la encuesta que se desarrolló.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel teletrabajo del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022	18
Tabla 2 Nivel productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022	19
Tabla 3 Tabla cruzada del nivel de teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	20
Tabla 4 Tabla cruzada del nivel de flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	21
Tabla 5 Tabla cruzada del nivel de tecnología de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	22
Tabla 6 Tabla cruzada del nivel de mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	23
Tabla 7 Prueba de normalidad	24
Tabla 8 Grado de correlación	24
Tabla 9 Correlación entre las variables teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	25
Tabla 10 Correlación entre las variables flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	26
Tabla 11 Correlación entre las variables tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	27
Tabla 12 Correlación entre las variables mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de teletrabajo del personal de la UGEL 10.	18
Figura 2 Nivel de productividad laboral del personal de la UGEL 10.	19
Figura 3 Nivel de productividad laboral del personal de la UGEL 10.	20
Figura 4 Nivel de flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10.	21
Figura 5 Nivel de tecnología de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10.	22
Figura 6 Nivel de mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10.	23

Resumen

El teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo que se realiza sin necesidad de asistir a la institución de manera presencial. En la UGEL 10 de Huaral, los trabajadores se han ido adaptando en hacer un buen trabajo remoto, sin embargo, algunos colaboradores de la institución no han logrado adaptarse de manera efectiva perjudicando la productividad laboral de la institución. El presente estudio planteó como objetivo general determinar la relación existente entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022. Metodológicamente se propuso un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, con una muestra de 99 trabajadores, aplicándose la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El estudio concluye que si hay relación entre las variables teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10 en la ciudad de Huaral. Asimismo, se observa un coeficiente de Spearman de 0,525, lo que significa que es un grado de correlación positivo medio.

Palabras Clave: Teletrabajo, productividad laboral, tecnología de información, supervisión laboral.

Abstract

Teleworking is a new modality of work that is carried out without the need to attend the institution in person. At UGEL 10 in Huaral, workers have been adapting to doing good remote work, however, some collaborators of the institution have not been able to adapt effectively, harming the institution's labor productivity. The present study proposed as a general objective to determine the relationship between teleworking and labor productivity of the personnel of the UGEL 10, Huaral, 2022. Methodologically, a quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional approach was proposed, with a sample of 99 workers, applying the technique of the survey and the questionnaire as an instrument. The study concludes that there is a relationship between the variables telework and labor productivity of the UGEL 10 staff in the city of Huaral. Likewise, a Spearman coefficient of 0.525 is observed, which means that it is a medium positive degree of correlation.

Keywords: Telecommuting, labor productivity, information technology, labor supervision.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el siglo XXI, la naturaleza del lugar de trabajo ha cambiado por completo debido al avance de las tecnologías y la globalización, sumado a la coyuntura del estado de emergencia sanitaria, surgieron nuevas modalidades en el trabajo, desde el año 2020 el Ministerio de Trabajo del Perú facultó a los colaboradores del sector público y privado para implementar el teletrabajo mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, facultad que se mantiene hasta la fecha mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021.

El teletrabajo ha cobrado tal importancia por su flexibilidad, sostiene Adnan et al., (2021), toda vez que, en la actualidad ya no es sorprendente que el lugar de trabajo sea un lugar diferente al del habitual y esto es posible gracias al uso de la tecnología constituyéndose como aliado del teletrabajo y una fuente principal de la productividad laboral en la organización (Cette et al., 2020). En ese sentido, las instituciones que incorporen paulatinamente el teletrabajo y las TI lo harán con el objetivo de optimizar la gestión, haciéndola más rápida y precisa contribuyendo a dar respuesta de manera más efectiva al usuario. Asimismo, Qiyong (2018) recomienda que estas acciones se acompañen con un análisis de costos y resultados del teletrabajo a fin de evaluar la productividad de la organización.

La Unidad de Gestión Educativa Local quien a partir del acápite lo llamaremos (UGEL) de Huaral es una organización con autonomía propia que tiene la responsabilidad de difundir, orientar y supervisar el cumplimiento de la normatividad educativa de las instituciones que están bajo su jurisdicción. Razón por la cual, la UGEL está encargada del diseño, ejecución y evaluación del proyecto educativo local en relación al proyecto educativo nacional y regional, para ello, brinda apoyo administrativo y logístico a los centros educativos públicos de su localidad asesorando, regulando y supervisando la función pedagógica y administrativa.

El activo más relevante e invaluable que poseen las organizaciones son los recursos humanos y en la UGEL trabajan 99 colaboradores que se distribuyen en 05 áreas: dirección, gestión administrativa, gestión institucional, gestión pedagógica, Órgano de Control Interno que contribuyen a cumplir la política educativa regional.

A la fecha, los colaboradores de la UGEL se encuentran haciendo teletrabajo hasta el 31 de diciembre del 2022 en cumplimiento del D.U. N° 115-2021, y durante

todo ese tiempo se han podido notar limitaciones para dar cumplimiento estricto a las labores como el deficiente uso de los programas que ha generado constantes fallas en el sistema e intervenciones del área de TI en un 40% de los trabajadores, debido a que muchos de ellos no son capacitados ni instruidos constantemente en el manejo de estos programas o hacen caso omiso a las indicaciones incrementando en un 40% la demora en la gestión administrativa, quiere decir que si antes se daba respuesta a una solicitud en 7 días hábiles hoy se da en 10 días, dicha situación genera insatisfacción en un 35% de los usuarios, quienes manifiestan su inconformidad en el área de caja y/o redes sociales de la institución, además, se han incrementado en un 25% los costos relacionados al soporte técnico de las TI frente a los años donde la atención era presencial.

Todos los hechos mencionados anteriormente sumado a la superposición de las labores institucionales con las situaciones personales que tienen cada trabajador perjudican la productividad laboral impidiendo que se cumplan los objetivos organizacionales. En ese sentido, la institución es la responsable de implementar el teletrabajo desde un enfoque más significativo y una gama más amplia de intervenciones como el desarrollo de mecanismos para el acondicionamiento del espacio de trabajo y la supervisión del teletrabajo.

Ante esta situación, resulta de imperiosa necesidad formular el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022? Continuando con ello se formulan los siguientes problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022? (b) ¿Qué relación existe entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022? (c) ¿Qué relación existe entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022?

Enmarcamos la justificación teórica en las referencias teóricas propuestas por el Congreso de la República del Perú (2022) que define al teletrabajo como una forma especial para prestar labores de forma regular o habitual caracterizado por la subordinación de aquellas personas sin necesidad del colaborador o servidor civil en el centro de labores con el que se mantiene un vínculo laboral y se realiza mediante el

uso de recursos digitales, asimismo, Jaimes et al. (2018) consideran que la productividad laboral es un sistema inteligente que favorece el trabajo de los colaboradores permitiéndoles optimizar el uso del recurso material, financiero y tecnológico de la institución para un eficiente proceso productivo de bienes y servicios a fin de lograr la competitividad empresarial, mejorando la sostenibilidad de la empresa mejorando su desempeño, mediante la justificación práctica permitirá conocer la correlación que existe entre las variables ampliando la visión para proponer recomendaciones que serán de utilidad para el teletrabajo convirtiéndose en una necesidad para las organizaciones públicas y privadas y del cual se deben obtener buenos indicadores de productividad laboral.

Metodológicamente la investigación se justifica por el uso del método científico con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental, transversal con una validación idónea de los instrumentos de investigación que permitirá la recolección de datos cuya evidencia científica permitirá la formulación de recomendaciones dirigido a la alta dirección de la UGEL 10 a fin de describir características que mejore el nivel de teletrabajo y productividad laboral y que podría ser tomado como referencia por otras organizaciones públicas y privadas como parte de la relevancia social del presente estudio. En ese sentido, se ha considerado el siguiente objetivo general correspondiente a: Determinar la relación existente entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

También se establecieron los objetivos específicos son: (a) Identificar la relación existente entre flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL10. (b) Conocer la relación existente entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10. (c) Identificar la relación existente entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10.

En adición, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022. Finalmente, se plantean las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10. (b) Existe relación significativa entre tecnologías de información y productividad

laboral del personal de la UGEL 10. (c) Existe relación significativa entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10.

II. MARCO TEÓRICO

En el primer trimestre del 2020, se han visto cambios sin precedentes a raíz de la declaración de la Organización Mundial de la Salud (OMS) al brote de coronavirus como una pandemia instando a los gobiernos de todos los países a asumir la emergencia sanitaria con medidas drásticas como el confinamiento y cierre de fronteras, cerrándose las fronteras de nuestro país el 16 de marzo del 2020 y restringiéndonos el tránsito, siendo permitido únicamente para actividades esenciales y vitales.

Desde que se extendió el brote de Covid-19 se habla de “una nueva normalidad” una normalidad que necesitaba menos contacto entre personas y que implicaba hacer uso de otras formas de trabajo que hicieran posible mantenernos juntos y alejados al mismo tiempo para que ni la producción empresarial ni la economía del país se detenga. Las organizaciones mejor dirigidas y preparadas encontraron en la tecnología una forma eficiente para reinventarse y seguir cumpliendo con sus objetivos organizacionales y la situación también obligo a las organizaciones que no se encontraban preparadas a crear condiciones para experimentar el teletrabajo masivo más extenso de la historia.

En el siglo XXI, la naturaleza del lugar de trabajo ha cambiado por completo debido al avance de las tecnologías y la globalización, surgiendo nuevas modalidades de trabajo surgiendo así el teletrabajo. Por lo tanto, para Adnan et al., (2021) no es sorprendente que la noción del lugar de trabajo, trabajar en cualquier momento o en cualquier lugar se han transformado. En el Perú, se regula el teletrabajo en el 2013 mediante la Ley N° 30036 y frente a ello Guabloche y Gutiérrez, manifiestan en su artículo (2021) que aunque existe un marco normativo, el teletrabajo no era tan común como modalidad de contrato hasta el año 2020 que por el estado de emergencia sanitaria en la que se encontraba el país, se crea la figura de trabajo remoto mediante el Decreto de Urgencia N° 26-2020 incrementándose 70 veces más que otros años en el sector privado para luego ser considerado por el sector público y debido a la trascendencia de dicha modalidad de trabajo, el 11 de setiembre del 2022 se promulgó la Ley N° 31752 que tiene por objeto la regulación del teletrabajo en el sector público y privada en el territorio peruano.

Para estudiar y analizar los estudios previos locales relacionados a nuestras variables de investigación nos basamos en los antecedentes de las investigaciones como nos indica Dávila et al. (2022) propusieron determinar la relación entre productividad laboral y teletrabajo de las entidades gubernamentales en un contexto de emergencia nacional, como parte del diseño de investigación el estudio presenta un enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental, correlacional, cuya muestra se conformó por 130 servidores públicos, que mediante la encuesta y el cuestionario obtuvieron una relación estadística entre las variables de estudio con un coeficiente de Spearman 0.790 con p valor de 0,001.

Asimismo, Pacheco (2021) propuso determinar la influencia del teletrabajo en la productividad del trabajador identificando un cambio en la organización, el manejo y gestión de las TIC, la distancia física y la autoprogramación de labores. Metodológicamente la investigación es de tipo cuantitativo, aplicada, no experimental, correlacional-causal, la muestra se conformó por 37 operadores, que a través de la encuesta y el cuestionario dirigido a los representantes de la alta dirección, concluyeron que existe una correlación de Pearson positiva moderada (,672) entre teletrabajo y PL, asimismo, se observó una relación positiva de Pearson de 0,439 entre cambio organizacional y PL, también se halló una relación positiva de Pearson de 0,514 entre TIC y PL y una relación positiva de Pearson de 0,700 entre autoprogramación y PL.

Como estudios previos nacionales asociados a las variables de investigación se considera el estudio de Barreto (2021) quien determinó la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en entidades públicas peruanas, como diseño de investigación propone un estudio de tipo aplicada, correlacional con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, con una muestra de 133 servidores públicos, utilizando la encuesta como técnica. La investigación concluye con la existencia de una relación estadística entre el teletrabajo y la productividad laboral con un coeficiente de $Rho=0.792$ y un grado de significancia de <0.01 . Asimismo, se obtuvo que un 77% consideran que el teletrabajo es eficiente, además, el 80% destacan que las tecnologías de información han sido estratégicas para el desarrollo de las funciones mejorando su desempeño.

Por otro lado, Quiñonez (2020) en su investigación propuso demostrar la relación existente entre el teletrabajo y la productividad en el negocio aduanero peruano, metodológicamente es de tipo descriptiva correlacional, método estadístico, utilizándose como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Finalmente, el estudio concluye con la determinación del grado de relación estadística entre teletrabajo y productividad con una correlación de Pearson 0,521 con un p valor de 0,000.

Además, Calle et al. (2022) en su investigación proponen determinar la relación entre trabajo remoto y productividad de los administrativos de una UGEL, estableciendo la metodología de tipo básica, no experimental, correlacional, con muestra de 44 colaboradores, usando una encuesta como técnica y dos cuestionarios. Como resultados se obtuvo que el 40% considera que es buena la opción de trabajo remoto y concluye con la determinación de correlación entre las variables trabajo remoto y productividad con un coeficiente de Spearman de 0,946.

Es preciso considerar estudios a nivel internacional correspondiente a nuestras variables de investigación como el estudio desarrollado por Valdenebro et al. (2021) quienes propusieron examinar la relación entre el teletrabajo, desempeño laboral, equilibrio laboral y vida personal (WLB) y el comportamiento del supervisor de apoyo familiar (FSSB) en el contexto de COVID-19. Metodológicamente su estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con prueba estadística mediante ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales con una población conformada por 519 trabajadores colombianos durante la pandemia de COVID-19. La investigación concluye que el teletrabajo no tiene una relación con el desempeño laboral ($\lambda = -0.021$, $p > 0.10$) o WLB ($\lambda = 0.041$, $p > 0.10$) y según los autores se debe básicamente por los cambios en las condiciones de trabajo en el hogar considerándose las interrupciones provocadas por los miembros de la familia.

Además, Gibbs et al. (2021) estudiaron la productividad antes y durante el período de trabajo desde casa (teletrabajo) en la pandemia de Covid-19, metodológicamente utilizaron el enfoque de investigación cuantitativa, de tipo descriptivo comparativo, con una muestra conformada por 10,000 profesionales calificados en una gran empresa asiática de servicios de TI. El estudio dio como

resultado el aumento de las horas laboradas, con un incremento del 18% fuera del horario de trabajo. Además, la producción evidenció una reducción de la productividad entre un 8% y un 19%. Luego analizamos los elementos que determinan el cambio en la productividad. Los empleados con niños en casa aumentaron más las horas de trabajo y tuvieron una mayor disminución de la productividad que aquellos sin niños. El tiempo asignado y usado para el desarrollo de reuniones de coordinación se incrementó, mientras que el tiempo asignado al trabajo disminuyó significativamente.

Por otro lado, Adnan et al. (2021) en su estudio plantearon conocer el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral, la satisfacción laboral, la salud mental y el equilibrio entre lo laboral y personal de los colaboradores, además de analizar el efecto moderador de la capacitación utilizando los datos de la encuesta. El enfoque de investigación cuantitativa, con datos de encuestas de 303 empleados administrativos de Pakistán. El estudio concluye con una relación entre las variables teletrabajo y desempeño laboral con un pvalor de 0.029 y un coeficiente de regresión (*path coefficients*) de 0.134, además, los resultados implican que cuando los empleados realizan teletrabajo se evalúa el desempeño de la productividad de estos, generando insatisfacción laboral, debido a una alta intención de renunciar y bajo rendimiento laboral.

Como fuentes teóricas se respalda la investigación con lo propuesto por Camacho (2021) quien señala que el teletrabajo es definido como una forma de emplear al trabajador que se encuentra ubicado remotamente en un determinado espacio de producción, en contacto con otros trabajadores o sin ellos, donde se utiliza las TI, reafirmando lo señalado, se considera la definición propuesta por el Estado Peruano, donde señala al teletrabajo como una forma especial para prestar labores de forma regular o habitual caracterizado por la subordinación de aquellas personas sin presencia del colaborador o servidor civil en el lugar de trabajo habitual con el que se mantiene un vínculo laboral y se realiza mediante el uso de recursos digitales (Congreso de la República, 2022). En ese sentido, la tecnología se ha constituido como un gran aliado del teletrabajo, permitiéndoles generar o desarrollar entornos digitales para mejorar sus operaciones haciéndolas más efectivas en el uso de materiales, dinero, recursos financieros y humanos de su organización, dando paso a la sociedad

de la información caracterizada por formas de trabajo impulsadas por la tecnología, que conduce a la deslocalización del trabajo de un lugar predeterminado, pues cada vez más no es necesario la presencia en el lugar de trabajo sino el resultado a producir en un determinado período (Mella et al., 2016).

El teletrabajo ofrece flexibilidad y ahorro de costos no solo para el individuo sino también para la organización que busca equilibrar el trabajo y el aspecto personal de cada trabajador y cada vez es mayor en la medida que tanto los trabajadores como las organizaciones se vienen familiarizando con esta nueva estructura (Yañez & Vasquez, 2021). A principios de la década de 1970, Niles acuñaría una frase para describir que una nueva forma de trabajar se convertiría en un nuevo estilo de vida para muchos unos 40 años después, haciendo referencia a la utilización de las TI para reemplazar el transporte, para definirla como cualquier trabajo habitual lejos de la oficina central, uno o varios días a la semana, ya sea en casa, en la oficina del cliente o en un centro de teletrabajo (Camacho, 2021).

Entonces, el mundo laboral se ha transformado gracias a la tecnología con cambios que han optimizado nuevos métodos de trabajo que ayuden a tener un mejor desenvolvimiento (Vicente et al., 2018), constituyéndose como un instrumento útil para mejorar la organización del trabajo (Cano-Pita, 2018), las TI han transfigurados los servicios tradicionales y la productividad de las organizaciones a métodos más sofisticados (Ikenwe et al., 2021). El Covid-19 generó un cambio transformacional a las organizaciones y la toma de decisiones convirtiendo las TI y la comunicación en una herramienta imprescindible para la gestión (Mosquera et al., 2021).

Algunas investigaciones resaltan que las organizaciones que lideran en TI poseen una sofisticación en su gestión, no obstante no todas las organizaciones hacen uso efectivo de dichas tecnologías a pesar de los enormes incentivos y aumentos posteriores en la inversión en tecnología de gestión de relaciones con los clientes impidiendo que aumenten sus índices de satisfacción del cliente (Karimi et al., 2015). La adopción de las TI empieza a hacerse masivo por los países desarrollados y en vía de desarrollo por organizaciones, gobiernos, universidades, entre otros quienes han logrado entender que el uso de TI brinda la capacidad de generar cambios en la eficiencia productiva de las economías (Díaz et al., 2018).

En ese sentido, las TI generan cambios en el contexto social, económico, político y corporativo; impactando toda la operación a través de una herramienta principal: Internet, que favorece al proceso para integrar e interconectar con cada uno de los factores en la cadena de valor del negocio y con los usuarios (Torres, 2018).

Los avances realizados por la tecnología de la información han redefinido el concepto, el alcance y la importancia de la comunicación, eliminando las barreras en el proceso de comunicación por los avances tecnológicos de la información que son respaldados por la conectividad de datos a gran velocidad ofreciendo la posibilidad a las personas libertad de comunicación sin preocuparse por las fronteras físicas que las distancian unas de otras (De Aguiar *et al.*, 2022). Para Saif *et al.* (2022) la tecnología de la información ha diversificado su dinamismo mediante la creación de un entorno electrónico en el que las personas explotan el poder de la tecnología y la comunicación para prestar numerosos servicios en sus espacios de trabajo.

Por otro lado, Harari (2018) considera que las tecnologías de información ayudan a facilitar la manera de comunicarnos, interactuar y colaborar entre personas, convirtiéndose al mismo tiempo en un gran reto para el trabajo, teletrabajo, libertad e igualdad, constituyéndose como herramientas que generan un impacto positivo en las instituciones públicas, privadas y personas, pues dan pautas para cambiar la forma de trabajar, aprender, convivir o comunicar influyendo en la vida personal y laboral del colaborador facilitando un mejor proceso comunicativo.

El teletrabajo permite una reducción de costos laborales para las organizaciones y una reducción de horas muertas del trabajador como el tiempo dedicado al traslado y una evidente mejora del trabajo colectivo y flexibilidad horaria en el trabajo según los resultados obtenidos de la prueba piloto de Indecopi (Calderón *et al.*, 2022). Sin embargo, también se presentan ciertas desventajas como el estrés laboral por excesivos horarios laborales superponiéndose a la vida personal afectando en cierto modo la productividad laboral. Durante la pandemia (Morán *et al.*, 2022) evidenciaron que existe una relación entre variable productividad laboral y teletrabajo en el sector público en organizaciones peruanas. Respecto a ello, la productividad hoy en día es un tema fundamental para las empresas y/o instituciones, puesto que las organizaciones más competitivas e innovadoras muestran un alto nivel de

productividad con estrategias efectivas que le permiten a la institución diferenciarse y alcanzar el éxito en un contexto nacional e internacional (Pelaez, 2022) (Miglioretti *et al.*, 2021).

Históricamente la productividad ha sido asociada a la producción, iniciándose en los años de la primera revolución industrial, sin embargo, tomó mas relevancia en un contexto empresarial a partir de la segunda guerra mundial. Sobre teorías relacionadas a productividad llegamos referenciar al economista y filósofo Adam Smith con su investigación la riqueza de las naciones, quien argumenta que la productividad de una nación puede incrementarse de dos formas, por el adelanto de las facultades productivas o por el aumento de la cantidad de trabajo.

Respecto a las facultades productivas depende principalmente en las competencias del operario y la tecnología de la maquinaria con que trabaja (Jaimes *et al.*, 2018), también la productividad depende básicamente de la planificación de recursos adecuados y procedimientos programados para hacer un uso eficiente de aquellos recursos (Zhengli & Dexter, 2022). A su vez, uno de los referentes de productividad laboral Prokopenko en la década de los ochenta la conceptualiza como una estrecha relación de la producción obtenida y los recursos usados en dicho proceso mediante un uso eficiente de los factores de producción, donde una mayor productividad significará un mejor resultado con la misma cantidad de recursos y asegura que la productividad mejorará en la medida que la organización pueda reconocer y usar los elementos importantes del sistema de producción social: puesto laboral; recursos materiales y ambiente.

En tal sentido, la productividad se convierte en un elemento controlador de la efectividad en el trabajo y capital para darle valor a la producción, cuando se evidencia un alto nivel de productividad significa que producirá mayor valor económico con un uso optimizado de recursos laborales y de capital. Un aumento en productividad significa que se puede tener una mejor producción con los mismos recursos (Chattopadhyay, 2021).

Los estudios relacionados a la productividad se encuadran principalmente en la teoría neoclásica del crecimiento y se encuentra asociado al crecimiento económico para la mejora de productividad mediante el uso de elementos tecnológicos y

optimizados en la producción. Para efectos del presente estudio, la investigación centra su atención en la labor productiva desarrollada por el talento humano, a lo que se conoce como productividad laboral, dado al alto impacto que el factor humano tiene sobre el desempeño empresarial y consecuentemente al crecimiento económico del país (Bessing *et al.*, 2022).

La productividad laboral resulta de la aplicación de un sistema inteligente que favorece el trabajo de los colaboradores permitiéndoles optimizar el uso del recurso material, financiero y tecnológico de la institución para un eficiente proceso productivo de bienes y servicios a fin de conseguir la competitividad empresarial, mejorando la sostenibilidad de la empresa, incrementando los ingresos de los trabajadores mejorando su desempeño laboral (Jaimes *et al.*, 2018). Además, en su estudio sobre productividad laboral destaca dos partes relevantes: el humano y los procesos, que permitió reconocer los factores que determinarían la producción laboral. En la primera parte se trata de la forma de comportarse en grupo y en el ambiente laboral; y la segunda parte se trata de la gestión de los procedimientos y capacidad de la organización. El sistema productivo es social, complejo, adaptativo y progresista y su relación entre ellos es importante y debe ser equilibrada y coordinada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo por desarrollar implicará un análisis de teorías para comprender y explicar las variables de investigación teletrabajo y productividad laboral a fin de profundizar dichas teorías sin ningún contraste práctico, en ese sentido, el tipo de investigación a utilizar será de tipo básica (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación será de diseño no experimental, donde el investigador actuará como observador durante todo el proceso de investigación sin manipular las variables. Además, el estudio presentará un diseño transversal, debido a que los datos obtenidos se harán en un solo momento. Finalmente, el estudio se caracterizará por ser descriptivo correlacional, debido a que se tiene como objetivo de investigación determinar la relación existente entre las variables de investigación y describir sus niveles (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual: Forma especial para prestar labores de forma regular o habitual caracterizado por la subordinación de aquellas personas sin presencia física del colaborador o servidor civil en el centro de labores con el que se mantiene un vínculo laboral y se realiza mediante el uso de recursos digitales (Congreso de la República, 2022).

Definición operacional: Forma de trabajo que ofrece una flexibilidad al trabajador, quien cumple sus funciones haciendo uso de las tecnologías de información desde otro lugar distinto al lugar habitual y por el cual el empleador determinará mecanismos de supervisión.

Indicadores: Horario laboral, condiciones laborales, acuerdo laboral, atención de necesidades personales, uso de medios tecnológicos, conocimiento del protocolo de funcionamiento tecnológico, uso de redes privadas (intranet), uso de redes públicas

(internet), sistema de mensajería instantánea, control de asistencia del personal, evaluación del cumplimiento de funciones, tiempo de respuesta de funciones.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Resulta de la aplicación de un sistema inteligente que favorece el trabajo de los colaboradores permitiéndoles optimizar el uso del recurso material, financiero y tecnológico de la institución para un eficiente proceso productivo de bienes y servicios con el objetivo de conseguir la competitividad empresarial, mejorando la sostenibilidad de la empresa, incrementando los ingresos de los trabajadores mejorando su desempeño laboral (Jaimes y Rojas, 2018).

Definición operacional: Implica la optimización de recursos en el desarrollar las labores y/o prestación de servicios a fin de lograr la competitividad organizacional.

Indicadores: Cumplimiento de objetivos organizacionales, ahorro de recursos, acciones de mejora, beneficio al usuario, ejecución del trabajo, tiempo de entrega del servicio, forma de entrega del servicio, cumplimiento de promesa de servicio, uso eficiente de recursos, procesos innovadores, servicio de calidad, desarrollo del talento humano

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es definida como un conjunto de individuos y objetos que se desea conocer en un estudio (Mendoza y Ramírez, 2020). Para el presente estudio la población estuvo formada por 99 trabajadores de la UGEL de la jurisdicción de Huaral.

3.3.2. Muestra

La muestra se caracteriza por comprender a un subconjunto de la población (Mendoza y Ramírez, 2020). En ese sentido, la muestra por utilizar será censal, trabajándose con toda la población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica es un conjunto de procedimiento que está relacionado con los sujetos u objetos de estudio para obtener los datos necesarios para la investigación (Mendoza y Ramírez, 2020). El estudio usó como técnica, la encuesta, esta técnica permitirá recabar la información de manera objetiva sobre las variables de estudio por parte del personal guardando la confidencial de los mismos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es definido como un mecanismo utilizado por el investigador para obtener los datos de la población de estudio (Mendoza y Ramírez, 2020). Como instrumento se usó el cuestionario de encuesta cuyas características formales comprenden un conjunto de preguntas cerradas que midan estadísticamente las dos variables de estudio. El cuestionario de la variable teletrabajo estará conformado por 12 ítems medidos en escala tipo Likert y la variable productividad laboral estará conformado por 12 ítems medidos en escala tipo Likert.

3.4.3. Validez del instrumento

La validez de un instrumento de investigación es la aceptación que realizan especialistas en la línea de investigación sobre la variable teletrabajo y productividad laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Los instrumentos correspondientes a la variable teletrabajo y productividad laboral fueron validados unánimemente por tres expertos.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento se conoce cuando se procesan los datos recogidos del instrumento de investigación, cuya cifra es obtenida mediante el coeficiente de Cronbach (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El instrumento de la variable teletrabajo obtuvo un α de Cronbach de 0.886 y el instrumento de la variable productividad laboral obtuvo un α de Cronbach de 0.780. Los resultados demuestran la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Como primera actividad para lograr el objetivo de investigación se desarrolló la matriz de operacionalización, a fin de establecer los indicadores adecuados para el desarrollo del instrumento de recojo de datos.

Se elaboró el instrumento de investigación para cada una de las variables. El instrumento estuvo compuesto por 60 ítems en total y fue validado por tres expertos de manera aceptable. Además, obtuvo una confiabilidad aceptable con un α de Cronbach de 0.886 para la variable teletrabajo y un α de Cronbach de 0.780 para la variable productividad laboral.

Seguidamente, se eligió a la muestra para aplicar el instrumento con una duración de 30 minutos por cada instrumento.

Los datos recogidos formaron parte de la base de datos del estudio, insumo útil para la presentación de los resultados descriptivos e interpretación de la prueba de hipótesis.

Para la presentación de los resultados descriptivo se usaron tablas cruzadas y para la prueba de hipótesis se usó la prueba estadística de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Como método de investigación propuesto en el presente estudio, se usó el método estadístico que tiene como objetivo proveer procedimientos para el manejo de datos cuantitativos recabado a través del cuestionario de encuesta cuya confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente alfa de Cronbach y la validación se hizo por expertos concedores de las variables de estudio.

Dichos datos favorecieron la interpretación y presentación de los datos Por otro lado, mediante el método estadístico inferencial, se logró probar la hipótesis estadística mediante el coeficiente Rho de Spearman que determinó la relación de variables de estudio, según el propósito del método científico.

La información recolectada de los instrumentos de cada variable de estudio formó parte de una base de datos en Excel que luego fueron pasados al software estadístico Spss v25, recurso tecnológico que facilitó el procesamiento los resultados descriptivos e inferenciales.

3.7. Aspectos éticos

La ética en la investigación se constituye como un hecho fundamental que garantiza los derechos de los participantes, contribuyendo a que los resultados sean precisos y confiables, manteniendo altos estándares de integridad científica (Mogollón, 2020). Como tesista, es esencial considerar la importancia de la ética en la investigación y seguir las pautas éticas establecidas para asegurar que el estudio sea éticamente responsable y que los hallazgos sean precisos y replicables (Inguillay *et al.*, 2020).

El estudio cumplió con lo establecido por el código de ética de la universidad fomentando la consolidación de una cultura en valores, en ese sentido, los investigadores cumplieron con todas las acciones que muestren integridad del estudio como: (a) Se aseguró el manejo de los datos privados y confidenciales sobre la información personal de los encuestados y la probidad de los datos obtenidos por la aplicación de la encuesta, (b) Se dio cumplimiento a la normativa de la universidad cumpliendo con el respeto a la propiedad intelectual de todo el material bibliográfico utilizado en todo el desarrollo, (c) Se evitó la creación, alteración y/o falsificación de los datos a utilizar en la prueba estadística descriptiva e inferencial, (d) Se respetó los diferentes puntos de vista de nuestra muestra.

En resumen, la ética en la investigación es esencial para la protección de los participantes, garantizando la validez e integridad de los resultados del estudio, y como tesistas, es nuestra responsabilidad dar cumplimiento con altos estándares éticos.

IV. RESULTADOS

Para cumplir con el objetivo de investigación se procedió a la aplicación de los instrumentos de investigación, cuyo procesamiento de datos nos dieron los siguientes resultados.

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1

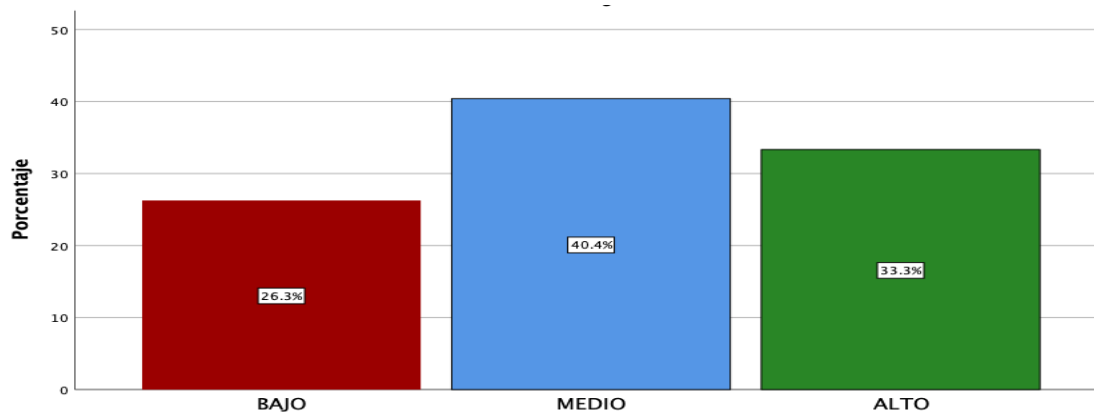
Nivel de teletrabajo del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		N°	%	% válido	% acumulado
Valid	Bajo	26	26.3	26.3	26.3
	Medio	40	40.4	40.4	66.7
	Alto	33	33.3	33.3	100.0
Total		99	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Nivel de teletrabajo del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.



Nota. En la tabla 1 y figura 1 se puede observar la percepción de los colaboradores de la UGEL 10 respecto al nivel de teletrabajo realizado en la organización. Sobre ello un 26,3% de colaboradores percibe un nivel bajo, el 33,3% percibe un nivel alto y finalmente un mayor porcentaje representado por el 40,4% percibe un nivel moderado de teletrabajo, y esto debido a que fue una nueva modalidad a raíz de la pandemia a la que se iban adaptado para dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.

Tabla 2

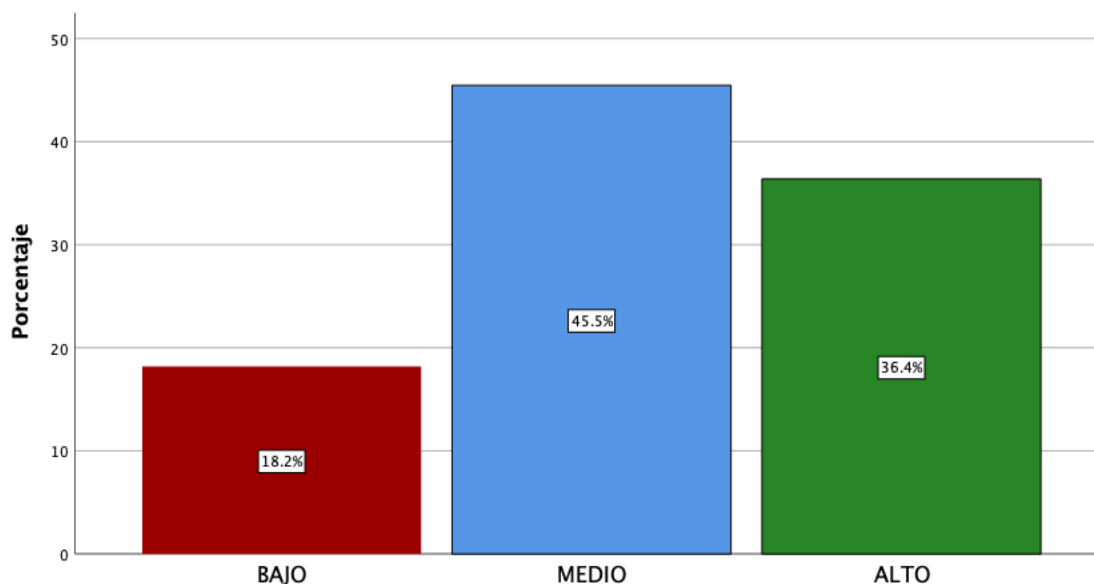
Nivel de productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		N°	%	% válido	% acumulado
Valid	Bajo	18	18.2	18.2	18.2
	Medio	45	45.5	45.5	63.6
	Alto	36	36,4	36,4	100,00
Total		99	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.



Nota. En la tabla 2 y figura 2 se considera la percepción de los colaboradores de la UGEL 10 sobre el nivel de teletrabajo realizado en la organización. En ese sentido, se muestra que un 18,2% de colaboradores percibe un nivel bajo de productividad, mientras que el 45,5% percibe un nivel medio de productividad y finalmente, un 36,4% perciben un nivel alto de productividad laboral. Dichos resultados tienen que ver específicamente por los recursos materiales y tecnológicos y el control asignado al desarrollo de las tareas para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Tabla 3

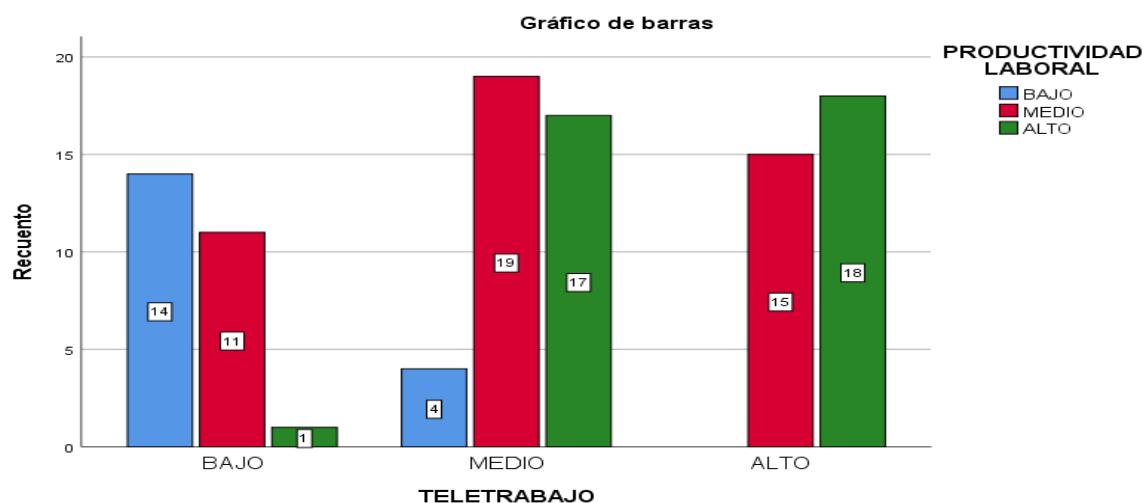
Tabla cruzada del nivel de teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		Nivel de productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de teletrabajo	Bajo	%	14.1%	11.1%	1,0%	4.0%
	Medio	%	4.0%	19.2%	17,2%	71.7%
	Alto	%		15.2%		24.2%
Total		%	18.2%	45.5%	36,4%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Nivel de productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.



Nota. En la tabla 3 y figura 3 se explica la percepción de los colaboradores de la UGEL 10 sobre el nivel de teletrabajo y el nivel de productividad. Sobre ello, se evidencia que el 19,2% de colaboradores que tienen un nivel de productividad medio son aquellos que han realizado un teletrabajo medio. Asimismo, el 17,2% de quienes tienen un nivel alto de productividad son aquellos que realizan un teletrabajo de nivel medio.

Tabla 4

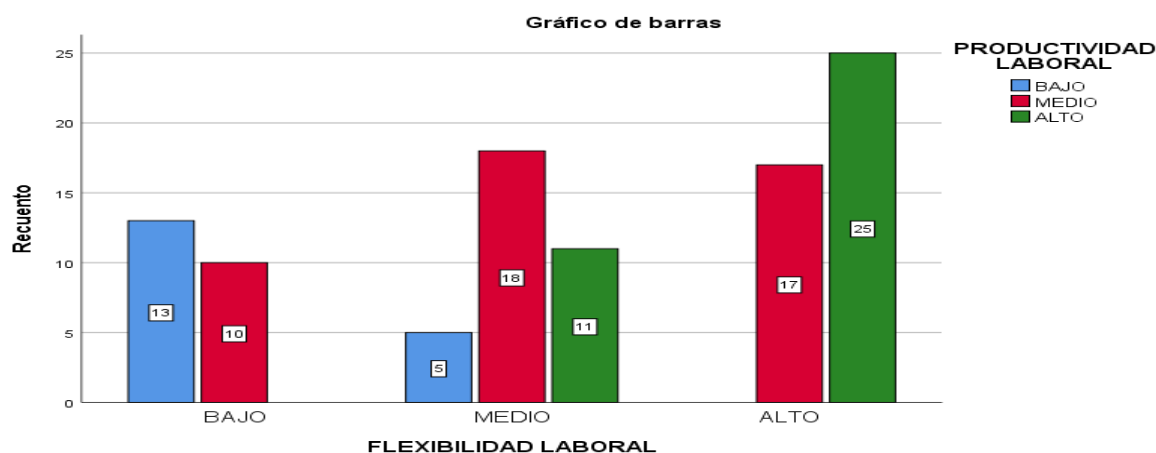
Tabla cruzada del nivel de flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		Nivel de productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de flexibilidad laboral	Bajo	%	13.1%	10.1%	23.2%	
	Medio	%	5.1%	18.2%	11,1%	34.3%
	Alto	%		17.2%	25,3%	42.4%
Total		%	18.2%	45.5%	36,4%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Nivel de flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.



Nota. En la tabla 4 y figura 4 se observa la percepción de los colaboradores de la UGEL 10 sobre el nivel de teletrabajo y el nivel de flexibilidad laboral. Sobre ello, se evidencia que el 18,2% de colaboradores que tienen un nivel de flexibilidad laboral medio son aquellos que han realizado un teletrabajo medio. Mientras que, el 25,3% de quienes tuvieron un nivel alto de flexibilidad laboral son aquellos que realizan un teletrabajo de nivel alto.

Tabla 5

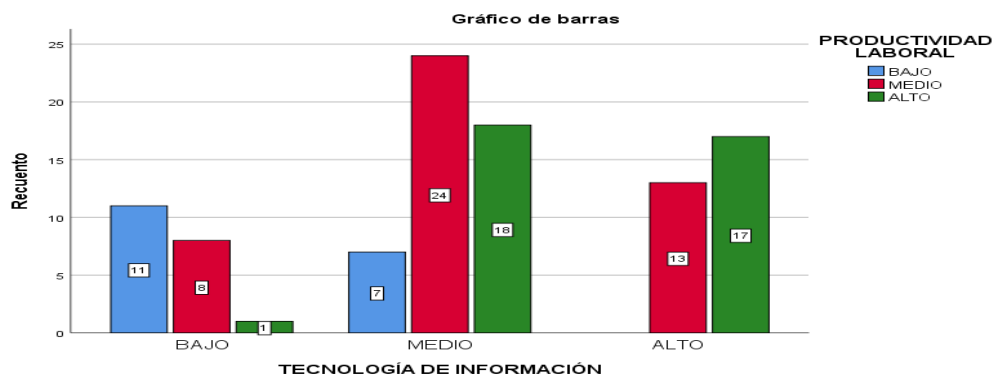
Tabla cruzada del nivel de tecnología de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

	Nivel de productividad laboral			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Nivel de tecnología de información	Bajo	% 11.1%	8,1%	1,0%	20.2%
	Medio	% 7.1%	24.2%	18,2%	49.5%
	Alto	%	13.1%	17,2%	30.3%
Total	%	18.2%	45.5%	36,4%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Nivel de tecnología de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.



Nota. En la tabla 5 y figura 5 se muestra la percepción de los colaboradores de la UGEL 10 sobre el nivel de teletrabajo y el nivel de tecnología de información. Sobre ello, se evidencia que el 24,2% de colaboradores que manejan las tecnologías de información en un nivel medio son aquellos que han realizado un teletrabajo medio. Por otro lado, el 18,2% quienes manejan las tecnologías de información a nivel medio mostraron una alta productividad.

Tabla 6

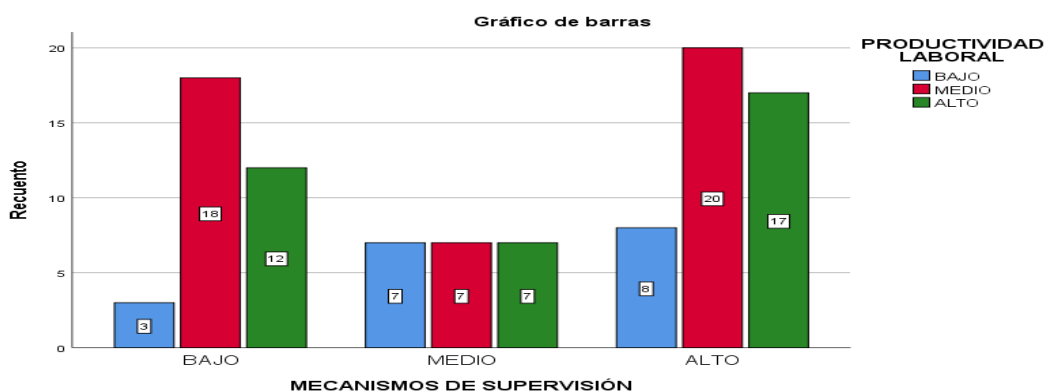
Tabla cruzada del nivel de mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		Nivel de productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de mecanismos de supervisión	Bajo	%	3.0%	18.2%	12,1%	33.3%
	Medio	%	7.1%	7.1%	7,1%	21.2%
	Alto	%	8.1%	20.2%	17,2%	45.5%
Total		%	18.2%	45.5%	36,4%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Nivel de mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.



Nota. En la tabla 6 y figura 6 se muestra la percepción de los colaboradores de la UGEL 10 sobre el nivel de los mecanismos de supervisión y productividad laboral. Sobre ello, se evidencia que el 18,2% de colaboradores que tienen un nivel de productividad laboral medio son aquellos que consideran que hay un nivel bajo en los mecanismos de supervisión. Mientras que, el 20,2% de colaboradores que tienen un nivel de productividad laboral medio son aquellos que consideran que hay un nivel alto en los mecanismos de supervisión.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,219	99	,000	,804	99	,000
Flexibilidad Laboral	,271	99	,000	,784	99	,000
Tecnología De Información	,254	99	,000	,804	99	,000
Mecanismos De Supervisión	,295	99	,000	,747	99	,000
Productividad Laboral	,236	99	,000	,798	99	,000

Nota. En la tabla 7 se presentan los datos respecto a la prueba de normalidad, lo que permite determinar la distribución de los datos. Para el presente estudio se trabajará con la prueba de Kolmogorov-Smirnov dado que se tiene una población de 99 personas, obteniendo un grado de significancia de ,000 menor a 0,05. En ese sentido, los datos muestran una prueba no paramétrica, permitiendo utilizar la prueba de Rho de Spearman para la correlación de las variables.

Tabla 8*Grado de correlación*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018

4.1 Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

Prueba de hipótesis

Tabla 9

Correlación entre las variables teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

			Teletrabajo	Productividad laboral
Spearman's rho	Teletrabajo	Coef. Corre	1.000	.525**
		Sig	.	.000
	Productividad laboral	N°	99	99
		Coef. Corre	.525**	1.000
		Sig	<.000	.
		N°	99	99

Nota. Se evidencia en la tabla 9 que de los datos recogidos en la aplicación del instrumento se obtuvo un grado de significancia de 0,000 que es menor al pvalor = 0,05, por cuanto, se tomó la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, infiriendo que si hay relación entre las variables teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10 en la ciudad de Huaral. Asimismo, se observa un coeficiente de Spearman de 0,525, lo que significa que es un grado de correlación positivo medio.

4.2 Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

Prueba de hipótesis

Tabla 10

Correlación entre las variables flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		Flexibilidad laboral	Productividad laboral
Spearman's rho	Flexibilidad laboral	Coef. Corre	1.000
		Sig	.599**
		N°	99
	Productividad laboral	Coef. Corre	.599**
		Sig	1.000
		N°	99

Nota. Se evidencia en la tabla 10 que de los datos recogidos en la aplicación del instrumento se obtuvo un grado de significancia de 0,000 que es menor al pvalor = 0,05, por cuanto, se tomó la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, infiriendo que si hay relación entre las variables flexibilidad laboral y productividad laboral del personal de la UGEL 10 en la ciudad de Huaral. Asimismo, se observa un coeficiente de Spearman de 0,599, lo que significa que es un grado de correlación positivo medio.

4.3 Prueba de hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10.

Ha: Existe relación significativa entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10.

Prueba de hipótesis

Tabla 11

Correlación entre las variables tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		Tecnología de información		Productividad laboral
Spearman's rho	Tecnología de información	Coef. Corre Sig	1.000	.486**
		N°	.	.000
			99	99
	Productividad laboral	Coef. Corre Sig	.486**	1.000
		N°	.000	.
			99	99

Nota. Se evidencia en la tabla 11 que de los datos recogidos en la aplicación del instrumento se obtuvo un grado de significancia de 0,001 que es menor al pvalor = 0,05, por cuanto, se tomó la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, infiriendo que si hay relación entre las variables tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10 en la ciudad de Huaral. Asimismo, se observa un coeficiente de Spearman de 0,486, lo que significa que es un grado de correlación positivo medio.

4.4 Prueba de hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10.

Ha: Existe relación significativa entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10.

Prueba de hipótesis

Tabla 12

Correlación entre las variables mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.

		Mecanismos de supervisión		
		Productividad laboral		
Spearman's rho	Mecanismos de supervisión	Coef. Corre Sig	1.000	-.022
		N°	.	.830
	Productividad laboral	Coef. Corre Sig	-.022	1.000
		N°	.830	.
			99	99

Nota. Se evidencia en la tabla 12 que de los datos recogidos en la aplicación del instrumento se obtuvo un grado de significancia de 0,830 que es menor al pvalor = 0,05, por cuanto, se tomó la decisión estadística de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, infiriendo que no hay relación entre las variables mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10 en la ciudad de Huaral.

V. DISCUSIÓN

El teletrabajo surgió como una alternativa viable para muchas empresas en medio de la pandemia. Aunque puede ser beneficioso en términos de flexibilidad y reducción de costos operativos, el teletrabajo también presenta algunos desafíos en relación con la productividad laboral. Un elemento importante que ha favorecido el teletrabajo es el avance tecnológico posibilitando la diversificación de creación de entornos electrónicos donde las personas reconocen el poder de la tecnología y la comunicación para prestar numerosos servicios en sus espacios de trabajo (Saif et al., 2022), y que sumado a la inmovilización social por el estado de emergencia a raíz del Covid-19, las organizaciones se vieron en la obligación de hacer teletrabajo, una modalidad relativamente nueva para las organizaciones gubernamentales, pero que fue aceptada y realizada para cumplir con los usuarios.

En el estudio realizado con colaboradores de la UGEL 10 de Huaral, un 40,4% percibió un nivel moderado de teletrabajo, y esto debido a que fue una nueva modalidad a raíz de la pandemia a la que se iban adaptando para dar cumplimiento a los objetivos organizacionales. Por otro lado, un 45,5% percibió un nivel medio de productividad y tiene que ver específicamente por los recursos materiales, tecnológicos y el control asignado al desarrollo de las tareas para dar cumplimiento a los objetivos institucionales. Respecto a la correlación de las variables, se obtuvo 0,000 de significancia, que nos hace concluir que existe relación entre las variables teletrabajo y productividad laboral con un coeficiente de Spearman 0,525. Ante ello, Calle et al. (2022) obtuvo que el 40% considera que es buena la opción de trabajo remoto y concluye con la determinación de correlación entre las variables trabajo remoto y productividad con un coeficiente de Spearman de 0,946.

Asimismo, Gibbs et al. (2021) realizó un estudio de la productividad antes y durante la pandemia, que dio como resultado el aumento de las horas laboradas, con un incremento del 18% fuera del horario de trabajo. Además, la producción evidenció una reducción de la productividad entre un 8% y un 19%, además, se analizaron los elementos que promueven los cambios en la productividad evidenciándose que los empleados con niños en casa aumentaron más las horas de trabajo y tuvieron una mayor disminución de la productividad que aquellos sin niños. Además, el tiempo

asignado a las acciones de coordinación y reuniones se incrementó, por otro lado, el tiempo laboral disminuyeron significativamente. En estos tiempos el teletrabajo es un reto, puesto que, al trabajar desde casa, los empleados pueden enfrentar distracciones y dificultades para separar el trabajo de la vida personal, lo que puede afectar su capacidad para cumplir con los plazos y las expectativas de trabajo. Sin embargo, los empleadores pueden tomar medidas para mejorar la productividad del teletrabajo, como establecer horarios y objetivos claros, proporcionar herramientas y tecnología adecuadas y fomentar la comunicación regular y efectiva.

La flexibilidad laboral fue considerada como uno de los aspectos positivos del trabajo, puesto que, daba posibilidad al trabajador de ser medido por lo que producía independientemente del cumplimiento estricto de un horario de trabajo. En el presente estudio se obtuvo un 25,3% de quienes tuvieron un nivel alto de flexibilidad laboral son aquellos que realizan un teletrabajo de nivel alto. Respecto a la correlación de variables se obtuvo un pvalor de 0,000 y una correlación de Spearman de 0,599, demostrando una correlación positiva media.

Ante ello, Dávila et al. (2022) en su estudio halla una relación positiva de Pearson de 0,700 entre autoprogramación y productividad laboral. El teletrabajo ofrece flexibilidad y ahorro de costos no solo para el individuo sino también para la organización que busca equilibrar el trabajo y el aspecto personal de cada trabajador y cada vez es mayor en la medida que tanto los trabajadores como las organizaciones se vienen familiarizando con esta nueva estructura. En ese sentido, la flexibilidad laboral tiene un impacto significativo en la productividad laboral, debido a que permite que los colaboradores tengan un mejor control sobre su horario laboral, mejorando la satisfacción laboral y reduce el estrés, lo que puede conducir a un aumento en la productividad. Además, la flexibilidad laboral puede facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados. No obstante, flexibilidad laboral no es una solución mágica y requiere una gestión cuidadosa para garantizar que se mantengan altos estándares de rendimiento y que se cumplan las expectativas laborales.

La tecnología se ha constituido como un gran aliado del teletrabajo, permitiéndoles generar o desarrollar entornos digitales para mejorar sus operaciones haciéndolas más efectivas en la utilización de los recursos materiales, económicos, financieros, humanos de su organización, dando paso a la sociedad de la información caracterizada por formas de trabajo impulsadas por la tecnología, que conduce a la deslocalización del trabajo de un lugar predeterminado, pues cada vez más no es necesario la presencia en el lugar de trabajo sino el resultado a producir en un determinado período (Mella et al., 2016). En el estudio se obtuvo un nivel medio en el uso de las TIC en un 24,2% que además son los que realizan un nivel de teletrabajo medio, resultado que difiere con el estudio realizado por Barreto (2021) quien obtuvo que un 80% de encuestados destacan que las TIC han sido estratégicas para la ejecución y cumplimiento de las funciones mejorando su desempeño. Asimismo, en la prueba de correlación de Spearman se obtuvo un pvalor de 0,000 con un coeficiente de Spearman de 0,486. Sobre ello, Pacheco (2021) también halló una relación positiva de Pearson de 0,514 entre uso de las TIC y productividad laboral.

La tecnología ha automatizado tareas repetitivas y mejorar la eficiencia en la gestión de la información y las comunicaciones. Además, la tecnología ha hecho posible el trabajo remoto y el acceso a la información desde cualquier lugar, lo que ha mejorado la flexibilidad laboral. Sin embargo, el uso excesivo de la tecnología puede tener un efecto negativo en la productividad, ya que puede distraer a los empleados y reducir su capacidad para concentrarse en tareas importantes. En resumen, la tecnología puede ser una herramienta poderosa para mejorar la productividad laboral, pero su uso debe ser gestionado adecuadamente para maximizar sus beneficios.

La productividad se convierte en un elemento controlador de la efectividad del desempeño laboral y el valor agregado de la producción y como tal requiere de mecanismos que controlen el desarrollo de las acciones que coadyuvan al logro de las metas institucionales con efectividad. En el presente estudio se obtuvo como resultado que el 20,2% de colaboradores que tienen un nivel de productividad laboral medio son aquellos que consideran que hay un nivel alto en los mecanismos de supervisión. Sin embargo, en la prueba de correlación de Spearman se no se halló una relación estadística entre las variables, lo que indica que los mecanismos de supervisión

implementadas no tiene nada que ver con el teletrabajo desarrollado por los colaboradores de la UGEL. Sobre este aspecto, Adnan et al. (2021) concluyen en su estudio que existe una relación entre las variables teletrabajo y desempeño laboral con un pvalor de 0.029 y un coeficiente de regresión (*path coefficients*) de 0.134, no obstante, señala que cuando los empleados realizan teletrabajo y se les evalúa constantemente su desempeño laboral automáticamente genera una insatisfacción laboral fomentando una alta intención de renunciar y bajo rendimiento laboral.

La supervisión efectiva implica proporcionar retroalimentación y orientación para mejorar el rendimiento de los empleados, lo que puede mejorar la calidad y eficiencia del trabajo. Además, una supervisión adecuada puede fomentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad laboral. Sin embargo, una supervisión inadecuada puede ser contraproducente y afectar negativamente la productividad, ya que puede generar desmotivación y desconfianza entre los empleados. En resumen, una supervisión laboral efectiva es esencial para mejorar la productividad laboral y debe ser gestionada cuidadosamente para maximizar su impacto positivo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La pandemia trajo consigo muchos cambios en todos los ámbitos y el laboral no es la excepción. En el presente estudio se concluyó con que un 40,4% percibió un nivel moderado de teletrabajo, y esto debido a que fue una nueva modalidad a raíz de la pandemia a la que se iban adaptando para dar cumplimiento a los objetivos organizacionales. Asimismo, un 45,5% percibió un nivel medio de productividad y tiene que ver específicamente por los recursos materiales, tecnológicos y el control asignado al desarrollo de las tareas para dar cumplimiento a los objetivos institucionales. Finalmente, se halló la relación estadística entre las variables teletrabajo y productividad laboral con un coeficiente de Spearman 0,525 y un pvalor de 0,000.

Segundo: La flexibilidad laboral es uno de los aspectos positivos del teletrabajo tal y como lo refieren los mismos colaboradores. En el presente estudio se obtuvo que un 25,3% de quienes tuvieron un nivel alto de flexibilidad laboral son aquellos que realizan un teletrabajo de nivel alto. Respecto a la correlación se obtuvo un pvalor de 0,000 y un Coeficiente de Spearman de 0,599, demostrando una correlación positiva media.

Tercero: El Covid-19 transformó a las organizaciones y la toma de decisiones convirtiendo las TI y la comunicación en una herramienta imprescindible para la gestión. En el presente estudio se obtuvo un nivel medio en el manejo de las TI en un 24,2% que además son los que realizan un nivel de teletrabajo medio. Además, en la prueba de Spearman se obtuvo un pvalor de 0,000 con un coeficiente de 0,486.

Cuarto: Los mecanismos de supervisión permiten que las organizaciones controlen la labor de sus colaboradores en las fechas señaladas. En el presente estudio se obtuvo que 20,2% de colaboradores que tienen un nivel de productividad laboral medio son aquellos que consideran que hay un nivel alto en los mecanismos de supervisión. Sin embargo, en la prueba de Spearman se no se halló una relación estadística entre las variables, lo que indica que los mecanismos de supervisión implementadas no tienen nada que ver con el teletrabajo desarrollado por los colaboradores de la UGEL.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Es recomendable que la institución diseñe un manual de trabajo remoto donde se estipulen como una herramienta que permita realizar un eficiente trabajo asegurando la calidad y eficacia en la prestación del servicio público sin generar retrasos en la administración de los servicios educativos en el distrito de Huaral evidenciando un alto nivel en la productividad laboral en cada una de las áreas.

Segundo: Aunque el teletrabajo ofrece flexibilidad al momento de desempeñar funciones, muchas veces puede verse involucrada con las tareas personales que tienen los trabajadores generando estrés laboral. En ese sentido, se debería proponer un programa de mindfulness, que es un tipo de meditación que sirve para potenciar la concentración y la reducción del estrés, regulando las emociones y productividad del personal.

Tercero: Las TI representan el gran aliado de los trabajadores remotos, en ese sentido, la institución debería proporcionar los equipos necesarios para que el colaborador cumpla con sus deberes o en su defecto se le asigne un bono de compensación por los recursos. Asimismo, proponer un programa de capacitación para el manejo de las herramientas de TI y aplicativos de productividad laboral.

Cuarto: Proponer mecanismos de supervisión virtuales amigables que no saturen ni generen más estrés al colaborador. Se sugiere que el control del cumplimiento de funciones debe hacerse por producto y no por el cumplimiento estricto del horario de trabajo.

REFERENCIAS

- Adnan, M., Muhammad, M., & Hussain, I. (January de 2021). The impact of telecommuting on job performance, job satisfaction, work life balance, and mental health of employees in Pakistan in Covid-19: analyzing the moderating effect of training. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(1), 889-928.
- Barreto, G. (2021). *Teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bessing, B., Claflin, S., Taylor, B., Blizzard, L., & Hinan, C. (octubre de 2022). Estimating the impact of work difficulties, work self-efficacy and work psychological safety on MS-related work productivity loss. *Multiple Sclerosis Journal*, 28(12), 1983-1996.
- Calderón, M., Avilez, Y., Villadiego, M., & Rivera, D. (2022). Stress and job performance of secondary teachers under the telework modality. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(10), 692-697.
- Camacho, J. (enero-junio de 2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*(32), 125-155.
- Cano-Pita, G. (enero de 2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Revista científica dominio de la ciencia*, 4(1), 499-510.
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina*, 6(1), 764-784.
- Cette, G., Nevoux, S., & Py, L. (2020). The impact of ICTs and digitalization on productivity and labor share: Evidence from French firms. *SSRN Electronic Journal*, 785-804.
- Chattopadhyay, S. (March de 2021). The Pandemic of Productivity: The Work of Home and the Work from Home. *Anthropology in Action*, 28(1), 47-51.
- Congreso de la República. (2022). *Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo*. Lima.

- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (marzo-abril de 2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público. *Universidad y sociedad*, 14(2), 402-409.
- De Aguiar, S., De oliveira, F., Hryniewicz, L., & Sant'Anna, A. (noviembre-diciembre de 2022). Telework and women: perceptions of work and family life balance. *Cadernos EBAPE*, 20(6), 105-119.
- Díaz, H., Sosa, M., & Cabello, A. (junio de 2018). Productivity and ICT Use in Mexico: A subsectorial Approach. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*(25), 156-185.
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (mayo de 2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. *IZA Institute of Labor Economics*.
- Guabloche, J., & Gutiérrez, A. (2021). *La evolución y el futuro del trabajo en el Perú*. Lima: Banco Central de Reserva.
- Harari, Y. (2018). *21 lecciones para el siglo XXI*. Barcelona: Debate.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Ikenwe, I., Adetona, C., & Ose-Abame, O. (2021). Influence of Information and Communication Technologies (ICTs) on the digital economy. En *Handbook of Research on Knowledge and Organization Systems in Library and Information Science* (págs. 398-418). IGI Global.
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (agosto-octubre de 2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42-51.
- Jaimes, L., Rojas, M., & Luzardo, M. (Diciembre de 2018). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>

- Karimi, J., Somers, T., & Gupta, Y. (enero de 2015). Impact of information technology management practices on customer service. *Journal of management information systems*, 17, 125-158.
- Laurence, M. (2016). *The human side of virtual work*. New York: Business Expert Press.
- Mella, L., & Núñez-Cortés, P. (2016). *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Mendoza, Á., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Guayaquil: Grupo Compás.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (abril de 2021). Not all telework is valuable. *Revista de psicología del teletrabajo y de las organizaciones*, 37(1), 11-19.
- Morán, R., Corzo, E., Llaja, L., & Murillo, A. (marzo de 2022). Labor productivity and telework in the public sector during the period of national emergency. *Universidad y sociedad*, 14(2), 402-409.
- Mogollón, A. (enero-junio de 2020). Ética e investigación en educación universitaria. *Revista de Estudios Culturales*, 13(25), 101-112.
- Mosquera, A., Vergel, D., & Bayona, R. (2021). Technological tools in Colombian micro, small and medium-sized companies: A strategic need in the face of Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 61-75.
- Pacheco, L. (2021). *Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019-2021*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Pelaez, S. (2022). Percepción de los trabajadores en el trabajo - Caso de estudio. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 9(18).
- Qiyang, W. (2018). Research on the relationship between information communication technology investment, total factor productivity and economic growth: literature review and prospects. *International Journal of Business and Social Science*, 9(6), 43-50.

- Quiñonez, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. Tesis de maestría, Universidad Científica del Sur, Lima.
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Saif, S., Ansarullah, S., Othman, M., Alshmrany, S., Shafiq, M., & Hamam, H. (junio de 2022). Impact of ICT in Modernizing the Global Education Industry to Yield Better Academic Outreach. *Sustainability*, 14(11).
- Torres, S. (2018). Professional competitiveness strategy based on the appropriation of digital tools. Case of the American University Corporation, Medellin, Colombia. *Espacios*, 39(50).
- Valdenebro, A., Avolio, B., & Carlier, S. (octubre de 2021). *The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19*. Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Vicente, T., Torres, I., Torres, A., Ramirez, V., & Capdevila, L. (Setiembre de 2018). El teletrabajo en salud laboral: aspectos médico-legales y laborales. *CES Derecho*, 9(2), 287-297. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/>
- Yañez, A., & Vasquez, G. (marzo-abril de 2021). Teletrabajo, confinamiento y salud. *El cotidiano*, 36(226), 49-59.
- Zhengli, W., & Dexter, F. (2022). More accurate, unbiased predictions of operating room times increase labor productivity with the same staff scheduling provided allocated hours are increased. *Perioperative Care and Operating Room Management*, 29, 80-92.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
TELETRABAJO	<p>Forma especial para prestar labores de forma regular o habitual caracterizado por la subordinación de aquellas personas sin presencia física del colaborador o servidor civil en el centro de labores con el que se mantiene un vínculo laboral y se realiza mediante el uso de recursos digitales (Congreso de la República, 2022).</p>	<p>Forma de trabajo que ofrece una flexibilidad al trabajador, quien cumple sus funciones haciendo uso de las tecnologías de información desde otro lugar distinto al lugar habitual y por el cual el empleador determinará mecanismos de supervisión.</p>	<p>Flexibilidad laboral</p> <p>Tecnología de información</p> <p>Mecanismos de supervisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Horario laboral - Condiciones laborales - Acuerdo laboral - Atención de necesidades personales. 	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios tecnológicos - Conocimiento del protocolo de funcionamiento tecnológico - Uso de redes privadas (intranet) - Uso de redes públicas (internet) - Sistema de mensajería instantánea - Control de asistencia del personal. - Evaluación del cumplimiento de funciones. - Tiempo de respuesta de funciones 	
	<p>Resulta de la aplicación de un sistema inteligente que favorece el trabajo de los colaboradores permitiéndoles optimizar el uso del recurso material,</p>	<p>Implica la optimización de recursos en el</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos organizacionales. - Ahorro de recursos - Acciones de mejora - Beneficio al usuario - Ejecución del trabajo - Tiempo de entrega del servicio 	

PRODUCTI VIDAD LABORAL	financiero y desarrollar las tecnológico de la labores y/o institución para un prestación de eficiente proceso servicios a fin de productivo de lograr la bienes y servicios competitividad con el objetivo de organizacional. conseguir la competitividad empresarial, mejorando la sostenibilidad de la empresa, incrementando los ingresos de los trabajadores mejorando su desempeño laboral (Jaimes y Rojas, 2018).	Optimización de - recursos Prestación de - servicios Competitividad organizacional	- Forma de entrega del servicio - Cumplimiento de promesa de servicio - Uso eficiente de recursos. - Procesos innovadores - Servicio de calidad - Desarrollo del talento humano	Ordinal
---------------------------------------	---	---	--	---------

Anexo 2

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables
¿Qué relación existe entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022?	Determinar la relación existente entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	Existe relación significativa entre teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Qué relación existe entre flexibilidad y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022?	Identificar la relación existente entre flexibilidad y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	Existe relación significativa entre flexibilidad y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	Teletrabajo
¿Qué relación existe entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022?	Conocer la relación existente entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	Existe relación significativa entre tecnologías de información y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	Productividad laboral
¿Qué relación existe entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022?	Identificar la relación existente entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	Existe relación significativa entre mecanismos de supervisión y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.	

Anexo 3

Cuestionario de encuesta

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Estimado colaborador, en esta oportunidad le presentamos el siguiente cuestionario anónimo que tiene como objetivo obtener datos confiables para cumplir con el desarrollo de la tesis titulado “*Teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022*”.

Marque con un aspa (x) la respuesta más acertada a su opinión en la escala correspondiente.

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

Datos generales:

Tiempo de servicio en la institución

Menos de 1 año De un 1 a 4 años De 5 a 10 años Más de 10 años

Condición

Nombrado Contratado

Área de trabajo:

Género

Femenino Masculino

CUESTIONARIO TELETRABAJO

A continuación detallará la opción que más se ajuste a su percepción sobre el teletrabajo:

Variable: teletrabajo		Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
FLEXIBILIDAD LABORAL						
01	Considera usted que cuando hace teletrabajo, desarrolla en su horario laboral las actividades que dan cumplimiento a los objetivos de la organización.					
02	Cree usted que durante su horario laboral ejecuta acciones que promueven el ahorro de recursos institucionales					
03	Percibe usted que las condiciones laborales son acordes al perfil laboral, que luego es monitoreado por el jefe de área.					
04	Percibe usted que cuando hace teletrabajo, las condiciones laborales son adecuadas inclusive para atender sus necesidades personales					
05	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con el acuerdo laboral de la institución que implica un uso eficiente del tiempo de entrega del servicio					
06	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con la promesa del servicio al usuario según el acuerdo con su organización					
07	Considera usted que su horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales					
08	Percibe usted que el servicio de calidad implica atender las necesidades personales de los usuarios					
TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN						
09	Considera usted que ha sido capacitado por el área de talento humano para manejar adecuadamente los medios tecnológicos de la institución (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)					

10	Percibe usted que se ha innovado en los procesos de la institución mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)					
11	Considera usted que presta un servicio de calidad al usuario mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)					
12	Considera usted que da cumplimiento al protocolo de funcionamiento promoviendo un uso eficiente de los recursos					
13	Percibe usted que como parte de las acciones de desarrollo del talento humano se promueven capacitaciones en el uso y conocimiento del protocolo de los medios tecnológicos					
14	Considera usted que el acceso a sistema propio (intranet) de la institución cuenta con información útil que facilita el tiempo de entrega del servicio al usuario					
15	Considera usted que el tiempo de entrega del servicio ha mejorado debido al uso del sistema propio de la institución (intranet)					
16	Considera usted que el servicio que ofrece ha mejorado debido a que la Ugel cuenta con un programa informático propio					
17	Cree usted que el acceso a sistema propio de la institución cuenta con información útil que facilita el desarrollo de mi trabajo.					
18	Percibe usted que las acciones de mejora propuestas en la institución han mejorado el acceso a la información de la página web de la institución por parte del trabajador					
19	Percibe usted que el usuario de la institución encuentra información útil en la página web para sus trámites					
20	Considera usted que el manejo del correo electrónico mejora la comunicación entre sus compañeros de					

	trabajo y permite proponer acciones de mejora ante un problema.					
21	Considera usted que la comunicación por whatsapp es una buena opción para atender al usuario.					
22	Considera usted que el correo electrónico es una buena opción para informar al trabajador sobre actividades que favorezcan el desarrollo de los recursos humanos.					
MECANISMOS DE SUPERVISIÓN						
23	Cree usted que el control de asistencia del personal favorece en el tiempo de entrega del servicio al usuario.					
24	Considero que el control de asistencia del personal favorece el cumplimiento del trabajo beneficiando al usuario de la institución.					
25	Percibe usted que la evaluación del cumplimiento de funciones ayuda a proponer acciones de mejora en la institución.					
26	Percibe usted que la evaluación del cumplimiento de funciones ayuda a la optimización de los recursos institucionales.					
27	Considera usted la importancia de la evaluación del cumplimiento de funciones como parte de mi acuerdo laboral con la institución.					
28	Considera usted que optimiza su tiempo de respuesta de mis funciones con el fin de beneficiar al usuario.					
29	Considera usted que la institución brinda retroalimentación respecto al tiempo de respuesta de sus funciones laborales y ayuda a plantear acciones de mejora.					
30	Considera usted que cumple con el tiempo de respuesta de sus funciones laborales y atiende sus necesidades personales.					

CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL

A continuación detallará la opción que más se ajuste a su percepción sobre productividad laboral:

Variable: productividad laboral		Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS						
01	Considera usted que el cumplimiento de objetivos organizacionales implica un eficiente control de asistencia del personal.					
02	Considera usted que cuando atiende sus necesidades personales también puede dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.					
03	Considera usted que el uso óptimo de los recursos favorece en un resultado positivo de la evaluación de cumplimiento del colaborador.					
04	Considera usted que las buenas condiciones laborales permiten un ahorro de recursos institucionales.					
05	Considera usted que las acciones de mejora se proponen después de la evaluación del cumplimiento de funciones.					
06	Percibe usted que ha mejorado las condiciones laborales luego de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.					
07	Percibe usted que ha mejorado la atención de sus necesidades personales y laborales después de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.					
08	Percibe usted que se ha beneficiado al usuario mediante el uso eficiente de la información en la página web de la institución (red pública).					
09	Considera usted que hay una notable mejora en el tiempo de respuesta al usuario por la información útil en la página web de la institución (red pública).					

10	Considera usted que el uso de medios tecnológicos ha beneficiado en el cumplimiento de lo solicitado por el usuario.					
PRESTACIÓN DE SERVICIOS						
11	Considera usted que ejecuta con normalidad su trabajo desde casa de acuerdo con su horario laboral.					
12	Considera usted que hace uso del sistema informático propuesto por la institución para ejecutar eficientemente su trabajo.					
13	Considera usted que hace uso del email y WhatsApp para ejecutar eficientemente mi trabajo.					
14	Considera usted que las condiciones laborales en la que trabaja favorecen en el tiempo de entrega del servicio al usuario.					
15	Considera usted que su horario laboral es el adecuado para cumplir eficientemente con el tiempo de entrega del servicio al usuario.					
16	Considera usted que el uso de email y WhatsApp hace más fácil la forma de entrega del servicio al usuario.					
17	Considera usted que el tiempo de respuesta del colaborador tiene que ver con la forma de entrega del servicio.					
18	Cree usted que el uso de medios tecnológicos para cumplir con la promesa del servicio al usuario.					
19	Considera usted que su horario laboral es adecuado para cumplir con lo prometido al usuario.					
20	Considera usted que las condiciones laborales que tiene son las adecuadas para cumplir con lo prometido al usuario.					
COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL						
21	Considera usted que el uso eficiente de los recursos contribuye a mejorar el tiempo de respuesta al usuario.					
22	Considera usted que conocer el protocolo de funcionamiento de los medios tecnológicos permite					

	hacer un uso eficiente de los recursos de la institución.					
23	Considera usted que hacer uso de los sistemas informáticos de la institución permite hacer un uso eficiente de los recursos institucionales.					
24	Percibe usted innovación de los procesos en la institución debido al uso de medios tecnológicos e internet.					
25	Considera usted que cuenta con condiciones laborales apropiadas para dar soluciones innovadoras a los problemas de la institución.					
26	Cree usted que los programas informáticos que posee la institución ayudan a ofrecer un servicio de calidad.					
27	Cree usted que en la página web de la Ugel hay información útil y de calidad para los usuarios.					
28	Considera usted que uso del email y WhatsApp permite mejora la comunicación y permite brindar un servicio de calidad al usuario.					
29	Considera usted que el desarrollo del talento humano se genera a partir de una adecuada evaluación del cumplimiento de funciones.					
30	Considera usted que el acuerdo laboral debe fomentar una propuesta idónea para desarrollar el talento humano.					

Gracias por su atención

Anexo 4
Validez del instrumento

Tabla 13

Validación por expertos de la variable teletrabajo

Datos generales	DNI	Valoración del instrumento
Dra. Lupe Esther Graus Cortez	07539368	Aceptable
Dr. Luis Torres Cabanillas	08404690	Aceptable
Mag. Lucia G. Panta Sifuentes	44101353	Aceptable

Interpretación:

Nota. En la tabla 13, se obtuvo la validez del instrumento teletrabajo a cargo de tres profesionales conocedores y con experiencia en la línea de investigación, quienes le asignaron la condición de aceptable al instrumento.

Tabla 14

Validación por expertos variables productividad laboral

Datos generales	DNI	Valoración del instrumento
Dra. Lupe Esther Graus Cortez	07539368	Aceptable
Dr. Luis Torres Cabanillas	08404690	Aceptable
Mag. Lucia G. Panta Sifuentes	44101353	Aceptable

Interpretación:

Nota. En la tabla 14, se obtuvo la validez del instrumento productividad laboral a cargo de tres profesionales conocedores y con experiencia en la línea de investigación, quienes le asignaron la condición de aceptable al instrumento.

Anexo 5
Confiabilidad del instrumento

Tabla 15

Confiabilidad de la variable tetrabajo

α de Cronbach	N de elementos
.886	30

Nota. En la tabla 15, se halló un α de Cronbach de los 30 ítems correspondiente a la variable teletrabajo, donde se obtuvo como coeficiente la cifra de 0.886. En consecuencia, se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 16

Confiabilidad de la variable productividad laboral

α de Cronbach	N de elementos
.780	30

Nota. En la tabla 16, se halló un α de Cronbach de los 30 ítems correspondiente a la variable teletrabajo, donde se obtuvo como coeficiente la cifra de 0.780. En consecuencia, se concluye que el instrumento es confiable.

Anexo 5

Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Flexibilidad laboral								
01	Considera usted que cuando hace teletrabajo, desarrolla en su horario laboral las actividades que dan cumplimiento a los objetivos de la organización.	X		X		X		
02	Cree usted que durante su horario laboral ejecuta acciones que promueven el ahorro de recursos institucionales	X		X		X		
03	Percibe usted que las condiciones laborales son acordes al perfil laboral, que luego es monitoreado por el jefe de área.	X		X		X		
04	Percibe usted que cuando hace teletrabajo, las condiciones laborales son adecuadas inclusive para atender sus necesidades personales	X		X		X		
05	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con el acuerdo laboral de la institución que implica un uso eficiente del tiempo de entrega del servicio	X		X		X		
06	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con la promesa del servicio al usuario según el acuerdo con su organización	X		X		X		
07	Considera usted que su horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales	X		X		X		
08	Percibe usted que el servicio de calidad implica atender las necesidades personales de los usuarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Tecnología de información								
09	Considera usted que ha sido capacitado por el área de talento humano para manejar adecuadamente los medios tecnológicos de la institución (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		
10	Percibe usted que se ha innovado en los procesos de la institución mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		

11	Considera usted que presta un servicio de calidad al usuario mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		
12	Considera usted que da cumplimiento al protocolo de funcionamiento promoviendo un uso eficiente de los recursos	X		X		X		
13	Percibe usted que como parte de las acciones de desarrollo del talento humano se promueven capacitaciones en el uso y conocimiento del protocolo de los medios tecnológicos	X		X		X		
14	Considera usted que el acceso a sistema propio (intranet) de la institución cuenta con información útil que facilita el tiempo de entrega del servicio al usuario	X		X		X		
15	Considera usted que el tiempo de entrega del servicio ha mejorado debido al uso del sistema propio de la institución (intranet)	X		X		X		
16	Considera usted que el servicio que ofrece ha mejorado debido a que la Ugel cuenta con un programa informático propio	X		X		X		
17	Cree usted que el acceso a sistema propio de la institución cuenta con información útil que facilita el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
18	Percibe usted que las acciones de mejora propuestas en la institución han mejorado el acceso a la información de la página web de la institución por parte del trabajador	X		X		X		
19	Percibe usted que el usuario de la institución encuentra información útil en la página web para sus trámites	X		X		X		
20	Considera usted que el manejo del correo electrónico mejora la comunicación entre sus compañeros de trabajo y permite proponer acciones de mejora ante un problema.	X		X		X		
21	Considera usted que la comunicación por whatsapp es una buena opción para atender al usuario.	X		X		X		
22	Considera usted que el correo electrónico es una buena opción para informar al trabajador sobre actividades que favorezcan el desarrollo de los recursos humanos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Mecanismos de supervisión								
23	Cree usted que el control de asistencia del personal favorece en el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
24	Considero que el control de asistencia del personal favorece el cumplimiento del trabajo beneficiando al usuario de la institución.	X		X		X		
25	Percibe usted que la evaluación del cumplimiento de funciones ayuda a proponer acciones de mejora en la institución.	X		X		X		

26	Percibe usted que la evaluación del cumplimiento de funciones ayuda a la optimización de los recursos institucionales.	X		X		X	
27	Considera usted la importancia de la evaluación del cumplimiento de funciones como parte de mi acuerdo laboral con la institución.	X		X		X	
28	Considera usted que optimiza su tiempo de respuesta de mis funciones con el fin de beneficiar al usuario.	X		X		X	
29	Considera usted que la institución brinda retroalimentación respecto al tiempo de respuesta de sus funciones laborales y ayuda a plantear acciones de mejora.	X		X		X	
30	Considera usted que cumple con el tiempo de respuesta de sus funciones laborales y atiende sus necesidades personales.	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI:.....07539368.....

Especialidad del validador:..... **ESPECIALISTA METODÓLOGA**



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

**Firma del experto informante
Metodológico**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Flexibilidad laboral								
01	Considera usted que cuando hace teletrabajo, desarrolla en su horario laboral las actividades que dan cumplimiento a los objetivos de la organización.	X		X		X		
02	Cree usted que durante su horario laboral ejecuta acciones que promueven el ahorro de recursos institucionales	X		X		X		
03	Percibe usted que las condiciones laborales son acordes al perfil laboral, que luego es monitoreado por el jefe de área.	X		X		X		
04	Percibe usted que cuando hace teletrabajo, las condiciones laborales son adecuadas inclusive para atender sus necesidades personales	X		X		X		
05	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con el acuerdo laboral de la institución que implica un uso eficiente del tiempo de entrega del servicio	X		X		X		
06	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con la promesa del servicio al usuario según el acuerdo con su organización	X		X		X		
07	Considera usted que su horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales	X		X		X		
08	Percibe usted que el servicio de calidad implica atender las necesidades personales de los usuarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Tecnología de información								
09	Considera usted que ha sido capacitado por el área de talento humano para manejar adecuadamente los medios tecnológicos de la institución (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		
10	Percibe usted que se ha innovado en los procesos de la institución mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		

11	Considera usted que presta un servicio de calidad al usuario mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X	
12	Considera usted que da cumplimiento al protocolo de funcionamiento promoviendo un uso eficiente de los recursos	X		X		X	
13	Percibe usted que como parte de las acciones de desarrollo del talento humano se promueven capacitaciones en el uso y conocimiento del protocolo de los medios tecnológicos	X		X		X	
14	Considera usted que el acceso a sistema propio (intranet) de la institución cuenta con información útil que facilita el tiempo de entrega del servicio al usuario	X		X		X	
15	Considera usted que el tiempo de entrega del servicio ha mejorado debido al uso del sistema propio de la institución (intranet)	X		X		X	
16	Considera usted que el servicio que ofrece ha mejorado debido a que la Ugel cuenta con un programa informático propio	X		X		X	
17	Cree usted que el acceso a sistema propio de la institución cuenta con información útil que facilita el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X	
18	Percibe usted que las acciones de mejora propuestas en la institución han mejorado el acceso a la información de la página web de la institución por parte del trabajador	X		X		X	
19	Percibe usted que el usuario de la institución encuentra información útil en la página web para sus trámites	X		X		X	
20	Considera usted que el manejo del correo electrónico mejora la comunicación entre sus compañeros de trabajo y permite proponer acciones de mejora ante un problema.	X		X		X	
21	Considera usted que la comunicación por whatsapp es una buena opción para atender al usuario.	X		X		X	
22	Considera usted que el correo electrónico es una buena opción para informar al trabajador sobre actividades que favorezcan el desarrollo de los recursos humanos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Mecanismos de supervisión							
23	Cree usted que el control de asistencia del personal favorece en el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X	
24	Considero que el control de asistencia del personal favorece el cumplimiento del trabajo beneficiando al usuario de la institución.	X		X		X	
25	Percibe usted que la evaluación del cumplimiento de funciones ayuda a proponer acciones de mejora en la institución.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Flexibilidad laboral								
01	Considera usted que cuando hace teletrabajo, desarrolla en su horario laboral las actividades que dan cumplimiento a los objetivos de la organización.	X		X		X		
02	Cree usted que durante su horario laboral ejecuta acciones que promueven el ahorro de recursos institucionales	X		X		X		
03	Percibe usted que las condiciones laborales son acordes al perfil laboral, que luego es monitoreado por el jefe de área.	X		X		X		
04	Percibe usted que cuando hace teletrabajo, las condiciones laborales son adecuadas inclusive para atender sus necesidades personales	X		X		X		
05	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con el acuerdo laboral de la institución que implica un uso eficiente del tiempo de entrega del servicio	X		X		X		
06	Cree usted que es su responsabilidad cumplir con la promesa del servicio al usuario según el acuerdo con su organización	X		X		X		
07	Considera usted que su horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales	X		X		X		
08	Percibe usted que el servicio de calidad implica atender las necesidades personales de los usuarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Tecnología de información								
09	Considera usted que ha sido capacitado por el área de talento humano para manejar adecuadamente los medios tecnológicos de la institución (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		
10	Percibe usted que se ha innovado en los procesos de la institución mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X		

11	Considera usted que presta un servicio de calidad al usuario mediante el uso de medios tecnológicos (página web, herramientas virtuales para trabajo en equipo, sistemas de la institución, otros)	X		X		X	
12	Considera usted que da cumplimiento al protocolo de funcionamiento promoviendo un uso eficiente de los recursos	X		X		X	
13	Percibe usted que como parte de las acciones de desarrollo del talento humano se promueven capacitaciones en el uso y conocimiento del protocolo de los medios tecnológicos	X		X		X	
14	Considera usted que el acceso a sistema propio (intranet) de la institución cuenta con información útil que facilita el tiempo de entrega del servicio al usuario	X		X		X	
15	Considera usted que el tiempo de entrega del servicio ha mejorado debido al uso del sistema propio de la institución (intranet)	X		X		X	
16	Considera usted que el servicio que ofrece ha mejorado debido a que la Ugel cuenta con un programa informático propio	X		X		X	
17	Cree usted que el acceso a sistema propio de la institución cuenta con información útil que facilita el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X	
18	Percibe usted que las acciones de mejora propuestas en la institución han mejorado el acceso a la información de la página web de la institución por parte del trabajador	X		X		X	
19	Percibe usted que el usuario de la institución encuentra información útil en la página web para sus trámites	X		X		X	
20	Considera usted que el manejo del correo electrónico mejora la comunicación entre sus compañeros de trabajo y permite proponer acciones de mejora ante un problema.	X		X		X	
21	Considera usted que la comunicación por whatsapp es una buena opción para atender al usuario.	X		X		X	
22	Considera usted que el correo electrónico es una buena opción para informar al trabajador sobre actividades que favorezcan el desarrollo de los recursos humanos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Mecanismos de supervisión							
23	Cree usted que el control de asistencia del personal favorece en el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X	
24	Considero que el control de asistencia del personal favorece el cumplimiento del trabajo beneficiando al usuario de la institución.	X		X		X	
25	Percibe usted que la evaluación del cumplimiento de funciones ayuda a proponer acciones de mejora en la institución.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Optimización de recursos								
01	Considera usted que el cumplimiento de objetivos organizacionales implica un eficiente control de asistencia del personal.	X		X		X		
02	Considera usted que cuando atiende sus necesidades personales también puede dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.	X		X		X		
03	Considera usted que el uso óptimo de los recursos favorece en un resultado positivo de la evaluación de cumplimiento del colaborador.	X		X		X		
04	Considera usted que las buenas condiciones laborales permiten un ahorro de recursos institucionales.	X		X		X		
05	Considera usted que las acciones de mejora se proponen después de la evaluación del cumplimiento de funciones.	X		X		X		
06	Percibe usted que ha mejorado las condiciones laborales luego de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.	X		X		X		
07	Percibe usted que ha mejorado la atención de sus necesidades personales y laborales después de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.	X		X		X		
08	Percibe usted que se ha beneficiado al usuario mediante el uso eficiente de la información en la página web de la institución (red pública).	X		X		X		
09	Considera usted que hay una notable mejora en el tiempo de respuesta al usuario por la información útil en la página web de la institución (red pública).	X		X		X		
10	Considera usted que el uso de medios tecnológicos ha beneficiado en el cumplimiento de lo solicitado por el usuario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Prestación de servicios								
11	Considera usted que ejecuta con normalidad su trabajo desde casa de acuerdo con su horario laboral.	X		X		X		

12	Considera usted que hace uso del sistema informático propuesto por la institución para ejecutar eficientemente su trabajo.	X		X		X		
13	Considera usted que hace uso del email y WhatsApp para ejecutar eficientemente mi trabajo.	X		X		X		
14	Considera usted que las condiciones laborales en la que trabaja favorecen en el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
15	Considera usted que su horario laboral es el adecuado para cumplir eficientemente con el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
16	Considera usted que el uso de email y WhatsApp hace más fácil la forma de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
17	Considera usted que el tiempo de respuesta del colaborador tiene que ver con la forma de entrega del servicio.	X		X		X		
18	Cree usted que el uso de medios tecnológicos para cumplir con la promesa del servicio al usuario.	X		X		X		
19	Considera usted que su horario laboral es adecuado para cumplir con lo prometido al usuario.	X		X		X		
20	Considera usted que las condiciones laborales que tiene son las adecuadas para cumplir con lo prometido al usuario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competitividad organizacional								
21	Considera usted que el uso eficiente de los recursos contribuye a mejorar el tiempo de respuesta al usuario.	X		X		X		
22	Considera usted que conocer el protocolo de funcionamiento de los medios tecnológicos permite hacer un uso eficiente de los recursos de la institución.	X		X		X		
23	Considera usted que hacer uso de los sistemas informáticos de la institución permite hacer un uso eficiente de los recursos institucionales.	X		X		X		
24	Percibe usted innovación de los procesos en la institución debido al uso de medios tecnológicos e internet.	X		X		X		
25	Considera usted que cuenta con condiciones laborales apropiadas para dar soluciones innovadoras a los problemas de la institución.	X		X		X		
26	Cree usted que los programas informáticos que posee la institución ayudan a ofrecer un servicio de calidad.	X		X		X		
27	Cree usted que en la página web de la Ugel hay información útil y de calidad para los usuarios.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Optimización de recursos								
01	Considera usted que el cumplimiento de objetivos organizacionales implica un eficiente control de asistencia del personal.	X		X		X		
02	Considera usted que cuando atiende sus necesidades personales también puede dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.	X		X		X		
03	Considera usted que el uso óptimo de los recursos favorece en un resultado positivo de la evaluación de cumplimiento del colaborador.	X		X		X		
04	Considera usted que las buenas condiciones laborales permiten un ahorro de recursos institucionales.	X		X		X		
05	Considera usted que las acciones de mejora se proponen después de la evaluación del cumplimiento de funciones.	X		X		X		
06	Percibe usted que ha mejorado las condiciones laborales luego de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.	X		X		X		
07	Percibe usted que ha mejorado la atención de sus necesidades personales y laborales después de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.	X		X		X		
08	Percibe usted que se ha beneficiado al usuario mediante el uso eficiente de la información en la página web de la institución (red pública).	X		X		X		
09	Considera usted que hay una notable mejora en el tiempo de respuesta al usuario por la información útil en la página web de la institución (red pública).	X		X		X		
10	Considera usted que el uso de medios tecnológicos ha beneficiado en el cumplimiento de lo solicitado por el usuario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Prestación de servicios								
11	Considera usted que ejecuta con normalidad su trabajo desde casa de acuerdo con su horario laboral.	X		X		X		

12	Considera usted que hace uso del sistema informático propuesto por la institución para ejecutar eficientemente su trabajo.	X		X		X		
13	Considera usted que hace uso del email y WhatsApp para ejecutar eficientemente mi trabajo.	X		X		X		
14	Considera usted que las condiciones laborales en la que trabaja favorecen en el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
15	Considera usted que su horario laboral es el adecuado para cumplir eficientemente con el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
16	Considera usted que el uso de email y WhatsApp hace más fácil la forma de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
17	Considera usted que el tiempo de respuesta del colaborador tiene que ver con la forma de entrega del servicio.	X		X		X		
18	Cree usted que el uso de medios tecnológicos para cumplir con la promesa del servicio al usuario.	X		X		X		
19	Considera usted que su horario laboral es adecuado para cumplir con lo prometido al usuario.	X		X		X		
20	Considera usted que las condiciones laborales que tiene son las adecuadas para cumplir con lo prometido al usuario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competitividad organizacional								
21	Considera usted que el uso eficiente de los recursos contribuye a mejorar el tiempo de respuesta al usuario.	X		X		X		
22	Considera usted que conocer el protocolo de funcionamiento de los medios tecnológicos permite hacer un uso eficiente de los recursos de la institución.	X		X		X		
23	Considera usted que hacer uso de los sistemas informáticos de la institución permite hacer un uso eficiente de los recursos institucionales.	X		X		X		
24	Percibe usted innovación de los procesos en la institución debido al uso de medios tecnológicos e internet.	X		X		X		
25	Considera usted que cuenta con condiciones laborales apropiadas para dar soluciones innovadoras a los problemas de la institución.	X		X		X		
26	Cree usted que los programas informáticos que posee la institución ayudan a ofrecer un servicio de calidad.	X		X		X		
27	Cree usted que en la página web de la Ugel hay información útil y de calidad para los usuarios.	X		X		X		

28	Considera usted que uso del email y WhatsApp permite mejora la comunicación y permite brindar un servicio de calidad al usuario.	X		X		X	
29	Considera usted que el desarrollo del talento humano se genera a partir de una adecuada evaluación del cumplimiento de funciones.	X		X		X	
30	Considera usted que el acuerdo laboral debe fomentar una propuesta idónea para desarrollar el talento humano.	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Torres Cabanillas DNI:..... 08404690

ESPECIALISTA ESTADÍSTICO

Especialidad del validador:.....

- 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, es decir suficiencia cuando los ítems planteados son



**Firma del experto informante
Estadística**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Optimización de recursos								
01	Considera usted que el cumplimiento de objetivos organizacionales implica un eficiente control de asistencia del personal.	X		X		X		
02	Considera usted que cuando atiende sus necesidades personales también puede dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.	X		X		X		
03	Considera usted que el uso óptimo de los recursos favorece en un resultado positivo de la evaluación de cumplimiento del colaborador.	X		X		X		
04	Considera usted que las buenas condiciones laborales permiten un ahorro de recursos institucionales.	X		X		X		
05	Considera usted que las acciones de mejora se proponen después de la evaluación del cumplimiento de funciones.	X		X		X		
06	Percibe usted que ha mejorado las condiciones laborales luego de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.	X		X		X		
07	Percibe usted que ha mejorado la atención de sus necesidades personales y laborales después de ejecutarse las acciones de mejora en la institución.	X		X		X		
08	Percibe usted que se ha beneficiado al usuario mediante el uso eficiente de la información en la página web de la institución (red pública).	X		X		X		
09	Considera usted que hay una notable mejora en el tiempo de respuesta al usuario por la información útil en la página web de la institución (red pública).	X		X		X		
10	Considera usted que el uso de medios tecnológicos ha beneficiado en el cumplimiento de lo solicitado por el usuario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Prestación de servicios								
11	Considera usted que ejecuta con normalidad su trabajo desde casa de acuerdo con su horario laboral.	X		X		X		
12	Considera usted que hace uso del sistema informático propuesto por la institución para ejecutar eficientemente su trabajo.	X		X		X		

13	Considera usted que hace uso del email y WhatsApp para ejecutar eficientemente mi trabajo.	X		X		X		
14	Considera usted que las condiciones laborales en la que trabaja favorecen en el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
15	Considera usted que su horario laboral es el adecuado para cumplir eficientemente con el tiempo de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
16	Considera usted que el uso de email y WhatsApp hace más fácil la forma de entrega del servicio al usuario.	X		X		X		
17	Considera usted que el tiempo de respuesta del colaborador tiene que ver con la forma de entrega del servicio.	X		X		X		
18	Cree usted que el uso de medios tecnológicos para cumplir con la promesa del servicio al usuario.	X		X		X		
19	Considera usted que su horario laboral es adecuado para cumplir con lo prometido al usuario.	X		X		X		
20	Considera usted que las condiciones laborales que tiene son las adecuadas para cumplir con lo prometido al usuario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competitividad organizacional								
21	Considera usted que el uso eficiente de los recursos contribuye a mejorar el tiempo de respuesta al usuario.	X		X		X		
22	Considera usted que conocer el protocolo de funcionamiento de los medios tecnológicos permite hacer un uso eficiente de los recursos de la institución.	X		X		X		
23	Considera usted que hacer uso de los sistemas informáticos de la institución permite hacer un uso eficiente de los recursos institucionales.	X		X		X		
24	Percibe usted innovación de los procesos en la institución debido al uso de medios tecnológicos e internet.	X		X		X		
25	Considera usted que cuenta con condiciones laborales apropiadas para dar soluciones innovadoras a los problemas de la institución.	X		X		X		
26	Cree usted que los programas informáticos que posee la institución ayudan a ofrecer un servicio de calidad.	X		X		X		
27	Cree usted que en la página web de la Ugel hay información útil y de calidad para los usuarios.	X		X		X		
28	Considera usted que uso del email y WhatsApp permite mejora la comunicación y permite brindar un servicio de calidad al usuario.	X		X		X		

29	Considera usted que el desarrollo del talento humano se genera a partir de una adecuada evaluación del cumplimiento de funciones.	X		X		X	
30	Considera usted que el acuerdo laboral debe fomentar una propuesta idónea para desarrollar el talento humano.	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Lucía Panta Sifuentes DNI:..... 44101353

ESPECIALISTA EN EL ÁREA

Especialidad del validador:.....

- 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



**Firma del experto informante
Especialista en el área**

Anexo 6

Carta de autorización para la ejecución de la tesis



PERÚ

Ministerio
de Educación



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN



Doc. 03928169
Exp. 02456861

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Huaral, 17 de octubre de 2022.

OFICIO N° 1380 - 2022 /GRL/DRELP/UGEL N° 10/DIR

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Ref. : Carta S/N de fecha 27 de agosto de 2022

De mi consideración:

Los saludo cordialmente, en relación al documento de la referencia sobre ejecución de Proyecto de Tesis: **"TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL 10, HUARAL, 2022"**, autorizo a los alumnos de su representado:

MEDRANO VARGAS, CHRISTIAN LENER

DNI N° 41459712

FLORES ROSALES, YURELLY JULIA

DNI N° 71476687

Para que realicen en nuestra sede, el trabajo de investigación detallado líneas arriba.

Asimismo, agradecemos el interés de realizar esta tesis en nuestras instalaciones, lo quedendurará en el beneficio del área de Recursos Humanos.

Sin otro particular, quedamos de Ustedes.

Atentamente




Mg. Roxana Camán Vigo
Directora del Programa Sectorial III
UGEL N° 10 - Huaral

www.ugel10huaral.gob.pe

Calle Las Américas Mz. "C" Lt. 21-26 (Ref. Ex I.E. Carlos Mora Parra)-Huaral
Teléfono (01) 246 0704

Anexo 7

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20188987134
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°10 HUARAL (UGEL N°10 HUARAL)	
Nombre del Titular o Representante legal:	ROXANA CAMAN VIGO
Nombres y Apellidos	DNI:
CHRISTIAN LENER MEDRANO VARGAS	41459712

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [si], no autorizo [] publicar **LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL 10, HUARAL, 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
CHRISTIAN LENER MEDRANO VARGAS	41459712
YURELLY JULIA FLORES ROSALES	71476687

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 27/08/2022



Mg. Roxana Camán Vigo
Directora del Programa Sectorial III
UGEL N° 10 - Huaral

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f". **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.**

Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KARIN CORINA ROJAS ROMERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022.", cuyos autores son FLORES ROSALES YURELLY JULIA, MEDRANO VARGAS CHRISTIAN LENER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 27 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KARIN CORINA ROJAS ROMERO DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 27-03- 2023 19:00:04

Código documento Trilce: TRI - 0538811