



Universidad César Vallejo

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

**Teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución
educativa del distrito de San Miguel, Lima – 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Encalada Garcia, Mirian Liliana (orcid.org/0009-0004-2223-2694)

ASESORES:

Dra. Alvites Huamani, Cleofe Genoveva (orcid.org/0000-0001-6328-6470)

Dr. Vasquez Mondragon, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVITES HUAMANI CLEOFE GENOVEVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024", cuyo autor es ENCALADA GARCIA MIRIAN LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEOFE GENOVEVA ALVITES HUAMANI DNI: 08495141 ORCID: 0000-0001-6328-6470	Firmado electrónicamente por: CALVITESH el 09-08- 2024 16:47:36

Código documento Trilce: TRI - 0853402





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ENCALADA GARCIA MIRIAN LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIRIAN LILIANA ENCALADA GARCIA DNI: 45592622 ORCID: 0009-0004-2223-2694	Firmado electrónicamente por: MENCALADAG el 07- 08-2024 11:38:59

Código documento Trilce: TRI - 0853404

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi hijo por ser mi mayor inspiración y fortaleza para alcanzar mis objetivos, a mi esposo, por su paciencia, esfuerzo y apoyo incondicional en cada decisión tomada, a mis padres y hermanos por su amor infinito y la paz con que me reciben día a día.

Agradecimiento

A Dios, por el don maravilloso de la vida, a mi asesora y revisor de tesis, por el tiempo, paciencia y conocimiento, quienes me guiaron en el desarrollo de la presente investigación.

Al director y a los trabajadores de la institución educativa, quienes se tomaron el tiempo para colaborar en la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño laboral	20
Tabla 2	Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño de la tarea	20
Tabla 3	Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño contextual	21
Tabla 4	Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño laboral adverso.....	22
Tabla 5	Operacionalización de la Variable Teletrabajo	43
Tabla 6	Operacionalización de la Variable Desempeño laboral	44
Tabla 7	Resumen del dictamen de los jueces validadores.....	63
Tabla 8	V de Aiken – Validación de Teletrabajo.....	64
Tabla 9	V de Aiken – Validación de Desempeño laboral.....	64
Tabla 10	Análisis de fiabilidad.....	66

Índice de figuras

Figura 1	Percepción de los trabajadores sobre el Teletrabajo y sus dimensiones	17
Figura 2	Percepción de los trabajadores sobre el Desempeño laboral y sus dimensiones	18

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico y tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024. El estudio se realizó siguiendo la ruta cuantitativa de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, nivel correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 104 trabajadores. Mediante la técnica de la encuesta se realizó la recolección de los datos para la medición de las variables, utilizando dos cuestionarios con validación por juicio de expertos y confiabilidad comprobadas. Los coeficientes obtenidos para los cuestionarios de Teletrabajo y Desempeño laboral respectivamente son 0.960 y 0.934. Los resultados de los cálculos realizados mediante rho de Spearman mostraron los valores $Rho=0.372$ y $p=0.000$ estos factores indican una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Concluyendo que el teletrabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima – 2024.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño laboral, reforma y modernización del Estado.

Abstract

This research work was carried out within the framework of Sustainable Development Goal 8 that promotes decent work and economic growth and its main objective was to determine the relationship between teleworking and the job performance of the staff of an educational institution in the district of San Miguel, Lima - 2024. The study was carried out following the quantitative research route, through the application of the non-experimental, cross-sectional, causal correlational design. The study sample consisted of 104 workers. Using the survey technique, data was collected for the measurement of the variables, using two questionnaires with validation by expert judgment and proven reliability. The coefficients obtained for the Teleworking and Job Performance questionnaires respectively are 0.960 and 0.934. The results of the calculations made using Spearman's rho showed the values $Rho = 0.372$ and $p = 0.002$ these factors indicate a positive and significant correlation between teleworking and job performance. Concluding that teleworking is significantly related to the job performance of the staff of an educational institution in the district of San Miguel, Lima – 2024.

Keywords: Teleworking, job performance, reform and modernization of the State.

I. INTRODUCCIÓN

La adopción generalizada del teletrabajo, acelerada por la pandemia de COVID-19, reformuló las dinámicas laborales en el ámbito educativo, revelando desafíos significativos que impactaron el desempeño laboral del personal. La implementación del teletrabajo en el ámbito educativo en Perú ha generado un campo de estudio crítico para entender cómo estas nuevas modalidades laborales han afectado la operatividad y los resultados de las instituciones públicas, subrayando la importancia de una evaluación exhaustiva para armonizar estas prácticas con las metas y propósitos de desarrollo y modernización del Estado. Esta situación planteó un desafío crítico que necesita ser abordado para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. El teletrabajo no solo redefinió las estructuras laborales tradicionales, sino que también presentó una oportunidad para incrementar la calidad del trabajo a través de la aplicación de políticas que garanticen que la vida laboral se encuentre en un equilibrio saludable con la vida personal de los colaboradores.

A medida que las organizaciones y los colaboradores se esforzaron por adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, emergieron preocupaciones sobre la prolongación de las jornadas laborales, el balance entre la vida personal y profesional, y la gestión de la fatiga y el aislamiento social (Martínez et al., 2021; Kotsopoulos, 2024). En países como Canadá y Japón, se observó un aumento en las horas de trabajo, con empleados trabajando no solo más horas sino también jornadas nocturnas y extendiéndose a los siete días de la semana. Este incremento en la carga laboral, aunque contrarrestó algunas ventajas del teletrabajo como la eliminación de tiempos de desplazamiento, también planteó riesgos para el bienestar del personal y su rendimiento a largo plazo (OECD, 2020).

Paralelamente, en Grecia, aunque muchos empleados reconocieron beneficios como el ahorro de tiempo de viaje, también expresaron preocupaciones sobre si las organizaciones cubrirán los gastos relacionados con el teletrabajo, como el uso de sistemas de información, electricidad y conexión a internet (Stamos & Kotsopoulos, 2024). A nivel de políticas, organismos como la Oficina de Gestión de Personal implemento el teletrabajo en sus estrategias de gestión laboral, buscando un equilibrio que permita a los empleados trabajar desde casa sin sacrificar la cohesión del equipo y la creatividad necesaria para las tareas colaborativas (Mekouar, 2024).

A nivel nacional, el teletrabajo se implementó como una respuesta a la necesidad de mantener operaciones durante situaciones contingentes como el estado de emergencia declarado debido a la pandemia de COVID-19. La normativa peruana señalada en la Ley N° 31572 de Teletrabajo, ofrece un marco para esta modalidad laboral, de modo que se garantice la operatividad de servicios públicos (Garrigues, 2023; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023). Sin embargo, el despliegue del teletrabajo en estas unidades reveló problemas significativos asociados con la preparación tecnológica, la formación de los empleados en herramientas digitales y la adaptación a nuevas formas de supervisión y evaluación del desempeño. Los efectos de estas transformaciones no solo incidieron en la productividad individual del personal administrativo, sino también en la eficacia colectiva de la unidad en la gestión y administración educativa. Asimismo, la falta de interacción física planteo desafíos en cuanto a la comunicación interna y el mantenimiento de la cultura organizacional, aspectos críticos para la cohesión del equipo y la colaboración efectiva (Perales et al., 2022). La política del Estado 35 busca fortalecer el uso de las TIC para mejorar la inclusión digital y el desarrollo sostenible. En relación con el teletrabajo, se promueve la modernización de la infraestructura digital y la capacitación de los trabajadores, facilitando un entorno que optimiza la productividad y reduce desigualdades en el acceso al empleo. Así, esta política establece un marco estratégico donde el teletrabajo se integra como una herramienta clave para mejorar el desempeño laboral y fomentar un empleo más inclusivo y competitivo en un entorno digitalizado (Acuerdo Nacional, 2023).

El personal de la entidad educativa en San Miguel enfrentó una realidad problemática caracterizada por la adaptación al teletrabajo, generando un cambio en la dinámica y eficacia de sus operaciones. Las causas de estas contingencias incluyeron limitaciones en la infraestructura tecnológica adecuada y la falta de capacitación específica para manejar herramientas digitales de manera eficiente, lo que pudo afectar directamente su productividad y calidad del trabajo. Además, la implementación del teletrabajo modificó la percepción y la gestión del tiempo de trabajo, llevando a veces a jornadas más extensas y una invasión del espacio personal, lo que resultó en fatiga y estrés laboral por las condiciones de seguridad sanitaria que restringió la interacción física, que es vital para mantener una comunicación fluida y efectiva, elementos fundamentales en el ámbito educativo y administrativo (Pérez, 2023).

Habiendo descrito la problemática en torno a las variables en estudio, se enuncia la interrogante: ¿Qué relación existe entre teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024? En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral se enuncian los problemas específicos considerando los componentes del desempeño laboral: ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea, el desempeño contextual y el desempeño laboral adverso del personal?

La justificación teórica de este estudio arraiga en la necesidad de ampliar el cuerpo de conocimientos existente sobre el teletrabajo y el desempeño laboral, particularmente en el contexto educativo. Aunque se han realizado numerosos estudios sobre el teletrabajo en diferentes sectores, la educación presenta desafíos únicos que merecen un análisis específico. Este estudio buscó contribuir al entendimiento teórico de cómo el teletrabajo afecta la eficiencia y efectividad del personal en instituciones educativas proporcionando una base teórica sólida que pueda guiar futuras investigaciones y políticas en este ámbito (de Sousa Figueira et al., 2023).

Desde una perspectiva práctica, esta investigación resultó esencial para las organizaciones que han implementado el teletrabajo como una estrategia para mantener sus actividades durante y después de la pandemia de COVID-19 proporcionando perspectivas significativas para perfeccionar la gestión del personal, optimizando sus prácticas de trabajo a distancia con el objetivo de incrementar la eficiencia y el bienestar laboral. Además, la investigación contribuye a identificar y abordar las dificultades que enfrentan los empleados, ofreciendo recomendaciones prácticas para mejorar la armonía entre la vida profesional y personal, así como la excelencia del trabajo realizado desde el hogar.

Se justifica metodológicamente gracias a su enfoque cuantitativo, que facilitó la recopilación y análisis de la información sobre el teletrabajo y el desempeño laboral. Utilizando herramientas estadísticas y técnicas de muestreo probabilístico, el estudio aseguró la exactitud y consistencia de los hallazgos, proporcionando una comprensión clara y precisa de las relaciones entre las variables investigadas. La metodología cuantitativa permitió la detección de patrones y tendencias que pueden informar decisiones estratégicas y políticas organizacionales. Al emplear encuestas estructuradas y análisis estadísticos rigurosos, esta investigación se posicionó como

una contribución metodológica significativa al campo del estudio del teletrabajo en el contexto educativo (Park et al., 2020).

Los objetivos que se han elaborado con el propósito de encontrar una respuesta científica al problema, siendo el objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024. Mientras que los objetivos que se plantearon a nivel específico fueron: Determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea, el desempeño contextual y el desempeño laboral adverso del personal.

Las investigaciones más relevantes vinculadas a la investigación, en contextos internacionales, presentan hallazgos que aportan en mejorar el entendimiento de esta modalidad laboral. Investigaciones internacionales incluyen a Iliiev (2023), se analizó la relación entre el teletrabajo y factores organizacionales clave, tales como la productividad, el estrés y la motivación de los empleados y cómo estas influyen en su desempeño laboral. Siguiendo una ruta cuantitativa se llevó a cabo una encuesta entre 137 empleados. Los resultados principales revelaron que un 66% de los encuestados consideraron el teletrabajo como una opción viable en sus organizaciones, destacando una preferencia por esta modalidad en comparación con el trabajo en oficina. Las conclusiones del estudio mostraron que una estrategia efectiva puede ser el teletrabajo en la mejora de la satisfacción y el rendimiento de los empleados, siempre que se les proporcione el apoyo y la formación adecuados.

En un estudio realizado por Domínguez (2022) respecto al teletrabajo y desempeño de los trabajadores en Ecuador, combinó métodos cualitativos y cuantitativos para encuestar a 68 trabajadores sin la manipulación de las variables. Desarrolló un plan de contingencia del teletrabajo para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores. Por consiguiente, destacaron cómo los imprevistos pueden obstaculizar la implementación efectiva del teletrabajo, lo que llevó a la formulación de un plan de contingencia que permitió adaptar las prácticas laborales en contextos inesperados como fue el caso de la pandemia.

Ortiz-Lozano et al. (2022) identificaron los catalizadores y obstáculos que influyen en la disposición de los funcionarios públicos españoles a teletrabajar. En el estudio se consideraron métodos numéricos sin contar con la manipulación de las variables, aplicando técnicas de regresión lineal múltiple. La muestra estuvo compuesta por 1,091 funcionarios públicos españoles que teletrabajaron durante el periodo de alarma decretado por el gobierno. Los principales resultados indicaron que

los factores que favorecen el teletrabajo incluyen una mejor organización personal ($\beta = 0.316$), la percepción de que el teletrabajo favorece a las mujeres ($\beta = 0.232$), y la expectativa de que el teletrabajo inducirá cambios a largo plazo ($\beta = 0.213$). Por otro lado, se identificaron factores que obstaculizan el teletrabajo, como los problemas de comunicación ($\beta = -0.108$) y la percepción de efectos negativos sobre la conciliación laboral y familiar ($\beta = -0.128$). Las conclusiones ponen en relevancia la organización personal y la percepción de equidad de género como motivadores claves para la adopción del teletrabajo, mientras que la falta de comunicación efectiva y los desafíos de conciliación presentan barreras significativas.

Kuruzovich et al. (2021) examinó cómo el teletrabajo afecta el desempeño profesional a través de un modelo de mediación moderada que considera la utilización de sistemas, la excelencia del software y la interacción social para evaluar el efecto de estos elementos en la satisfacción, compromiso y rendimiento de los teletrabajadores. Utilizó un diseño correlacional, recopiló información de 184 teletrabajadores mediante encuestas. Los hallazgos principales indican que un exceso en teletrabajo afectará negativamente los procesos de interacción social. No obstante, se observó que la calidad del software, caracterizada por una alta presencia social y telepresencia, moderará estos efectos adversos, haciendo que la relación no sea significativa. Las conclusiones del estudio destacaron que los sistemas de teletrabajo de alta calidad podrán contrarrestar los efectos negativos del uso intensivo de tecnología en la interacción social y, consecuentemente, en los resultados laborales.

En el contexto peruano, se encontraron investigaciones como el trabajo de Espinoza (2023) analizó el impacto del teletrabajo en el rendimiento del personal en un programa social de Perú, empleando métodos cuantitativos, sin intervenir en la realidad estudiada y con un enfoque transversal y descriptivo-inferencial. Incluyó la participación de 100 empleados. Los resultados revelarán una significancia estadística <0.05 y un coeficiente de 0.24 reportada por Nagelkerke. Concluyó que el teletrabajo podrá mejorar la efectividad y eficiencia del personal si se gestionan adecuadamente los recursos tecnológicos y las condiciones del trabajo remoto.

Mosayhuate (2023) en su investigación cuantitativa abordó la vinculación que tiene el teletrabajo con el rendimiento de trabajadores en una institución estatal en Perú, utilizando una estructura correlacional transversal. Con 86 trabajadores como muestra e instrumentos de medición validados, encontró que el teletrabajo presenta

una vinculación positiva con el desempeño laboral, lo que subraya la eficacia de políticas de teletrabajo bien implementadas en el sector público. Este estudio sugiere que el teletrabajo puede ser una estrategia eficaz para aumentar la productividad en entidades públicas, siempre que se maneje adecuadamente.

Zamalloa (2022) analizó la relación entre teletrabajo y productividad en Trujillo, Perú, usando un diseño correlacional transversal y un enfoque cuantitativo. A través de dos encuestas virtuales a 27 trabajadores. Su objetivo fue precisar como el teletrabajo afecta la productividad, el estudio mostró una influencia moderada del teletrabajo en el desempeño laboral, sugiriendo que ajustes adicionales en la implementación del teletrabajo podrían mejorar la productividad y el rendimiento.

En una investigación realizada durante el período de emergencia nacional por Dávila et al. (2022), se analizó como la productividad laboral se vincula con el teletrabajo. El estudio determinó que las variables se vinculan significativamente. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional, con la participación de 130 trabajadores, utilizando un cuestionario de 20 preguntas para la toma de datos. Los resultados del análisis inferencial indicaron factores de $r=0.790$, $p<0.01$. Las conclusiones del estudio sugieren que una gestión adecuada de las TIC como soporte a un equilibrio en los ámbitos personal y profesional de la fuerza laboral, puede incrementar la productividad laboral mediante el teletrabajo.

Barrientos (2022) analizó cómo la gestión de la capacitación se vincula con las competencias en los servidores públicos de Apurímac. Utilizando métodos numéricos, sin experimentación se realizó el análisis de los constructos bajo la percepción de 100 trabajadores administrativos a quienes se les administró un cuestionario para evaluar ambos aspectos. Se encontró una correlación r_s de 0.653 concluyendo que las variables se correlacionan de forma positiva moderada. Esta investigación destaca que una gestión efectiva de la capacitación está asociada con un incremento en el desarrollo de competencias laborales entre los empleados.

El fundamento teórico de Teletrabajo se sustenta en diversas teorías, destacando la teoría de la autonomía y flexibilidad laboral. Esta teoría sostiene que el teletrabajo permite a los empleados administrar su tiempo de manera más eficiente, aumentando su satisfacción y productividad. Según Crawford (2022), la flexibilidad del teletrabajo puede mejorar el bienestar de los empleados a corto plazo y ofrecer oportunidades de diseño de trabajo más proactivo y flexible. Otra teoría relevante es la teoría del conflicto de roles, que explora cómo la multiplicidad de roles que un

individuo maneja puede generar tensiones. Durante el teletrabajo, los empleados pueden experimentar un aumento en el conflicto de roles debido a la superposición de responsabilidades. La investigación de Laumer (2021) destaca la necesidad de organizar actividades que permitan limitar los contextos personales-familiares y laborales.

Teletrabajo se define como la práctica de trabajar en una ubicación diferente al lugar de trabajo oficial, típicamente desde el hogar, utilizando herramientas tecnológicas para realizar las tareas laborales. Esta modalidad ha sido ampliamente adoptada debido a la pandemia de COVID-19 y ha demostrado ser eficaz para garantizar la marcha del negocio mientras se reducen costos operativos (Urien, 2023; Teatino y Alvites-Huamaní, 2023). Los trabajadores pueden realizar sus actividades en ubicaciones diferentes de las instalaciones institucionales, comúnmente desde su casa, facilitando la ejecución de tareas sin la necesidad de presencia física en la oficina utilizando las TIC. (Grant et al., 2019). Esta modalidad laboral, que proviene etimológicamente de las palabras "tele" (remoto) y "trabajo" (Martín, 2018), se define como la actividad laboral realizada a distancia, usualmente en lugares distintos de la ubicación de la empresa con el soporte de las TIC.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) se entiende el teletrabajo por una modalidad laboral en la que las actividades se realizan en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, aprovechando las TIC para mantener el vínculo con la empresa. Este formato permite una flexibilidad espacial y temporal en el cumplimiento de las tareas, lo que puede contribuir a equilibrar ambos contextos. Además, puede facilitar la inclusión laboral de personas con dificultades para acceder a un entorno laboral tradicional, como aquellos con discapacidades o responsabilidades familiares, para que el teletrabajo sea efectivo y equitativo, debe estar regulado adecuadamente, asegurando condiciones de trabajo decentes y respetando los derechos laborales fundamentales.

La importancia del teletrabajo radica en que el teletrabajador esté al tanto de las nuevas tendencias y tecnologías, tenga eficiencia disposición e ingenio, para generar mayor productividad y calidad lo que se reconoce como beneficios institucionales y asimismo a la comodidad que ofrece esta nueva modalidad, no solo en la vida laboral sino también personal (Tunque et al., 2023).

El teletrabajo se caracteriza por permitir a los empleados desempeñar sus tareas de forma autónoma y desde localizaciones remotas, utilizando tecnología para

conectar con su entorno laboral, esta modalidad de trabajo destaca por la independencia de la presencia física, la posibilidad de realizar tareas desde cualquier lugar, y la participación en eventos corporativos sin necesidad de desplazamientos. Entre las ventajas de esta modalidad destaca el horario flexible, tiempos y costos de desplazamiento reducidos, y se fomenta la inclusión laboral. Este modelo de trabajo también contribuye a la sostenibilidad ambiental al reducir la congestión vehicular y la contaminación (Valencia, 2018). Sin embargo, Ramírez (2018) advierte sobre desventajas significativas como la dificultad para separar los tiempos laborales de los familiares, la potencial disminución de la socialización entre colegas y los retos para la supervisión efectiva del trabajo remoto.

En cuanto a la clasificación del teletrabajo, Sagardoy y Núñez-Cortés (2021) distinguen varias formas, incluyendo el trabajo desde casa, desde dispositivos móviles en el transcurso de viajes o en el domicilio de los clientes, y el denominado SOHO (Small Office, Home Office), donde el propio domicilio es el lugar principal de trabajo. El teletrabajo se refiere a un arreglo laboral flexible en el cual un empleado lleva a cabo las responsabilidades y tareas asignadas desde una ubicación distinta a las oficinas de la organización, utilizando TIC para conectarse con su lugar de trabajo (Stoian et al., 2022).

Se han contemplado las dimensiones considerando el estudio realizado por Ruiz (2022), que sostiene que son cuatro dimensiones. El trabajo a distancia es la primera dimensión, supone la flexibilidad del trabajo, la provisión del servicio de manera aislada alejado de los grupos de interés, en su domicilio u otro diferente al lugar de trabajo; (MTPE, 2016). Constituye la habilidad de los empleados para organizar su trabajo de manera flexible, adaptándose a circunstancias cambiantes y optimizando su productividad y satisfacción en el trabajo mediado por TIC (Crawford, 2022).

La segunda de ellas es la efectividad y productividad en el contexto del teletrabajo es la segunda dimensión, se refiere a la capacidad del trabajador para dar cumplimiento a las labores asignadas responsabilidades y objetivos laborales de manera eficiente, utilizando herramientas tecnológicas. Este concepto evalúa tanto la cantidad como la calidad del trabajo realizado en un entorno remoto, y cómo las TIC pueden mejorar el rendimiento laboral (Kurdy et al., 2023). La efectividad y productividad deviene del empeño de los empleados en su conjunto, puesto que el esfuerzo de cada individuo suma y acrecienta la calidad del servicio lo que lleva al

éxito (López, 2016). La efectividad y productividad en el contexto del teletrabajo es la segunda dimensión, se refiere a la capacidad de los empleados para cumplir con sus objetivos laborales de manera eficiente, aprovechando las tecnologías disponibles para gestionar su tiempo y recursos de manera óptima (Crawford, 2022). Se entiende como la habilidad de los empleados para realizar destacadamente sus tareas laborales, manteniendo o mejorando su rendimiento y cumpliendo con las expectativas de la organización, a pesar de trabajar desde ubicaciones remotas (Contreras et al., 2020).

La tercera dimensión son las TIC en el teletrabajo que constituye la integración de herramientas digitales en la ejecución de tareas y la interacción entre empleados desde ubicaciones remotas. Las TIC incluyen plataformas de videoconferencia, aplicaciones de mensajería instantánea y sistemas de gestión de proyectos, indispensables para la comunicación y la colaboración efectiva en equipos en diferentes lugares geográficos (Wang et al., 2020). López-Igual y Rodríguez-Modroño (2020) destacan que las TIC en el teletrabajo son cruciales para la integración y el desempeño laboral. Subrayan que la disponibilidad y el acceso a tecnologías avanzadas, como las nubes de almacenamiento y el software de colaboración en tiempo real, facilitan la continuidad del negocio y el flujo de trabajo sin interrupciones, asegurando que los trabajadores puedan cumplir sus responsabilidades desde cualquier lugar. Por su parte, Vyas y Butakhieo (2021) analizan que las TIC en el contexto del teletrabajo no solo implican el uso de dispositivos y software, sino también la infraestructura de soporte, como las redes de alta velocidad y la ciberseguridad.

La cuarta dimensión es Jornada Laboral se refiere a la flexibilidad y la autogestión del tiempo de trabajo. Los empleados pueden organizar sus horarios de manera autónoma, lo que facilita el equilibrio entre los diversos contextos del personal, incrementando la satisfacción y la productividad laboral (Nakrošienė et al, 2019). Se enfatiza que puede extenderse más allá de los horarios tradicionales debido a la difusa línea entre el tiempo personal y profesional. Esta flexibilidad, aunque ventajosa, puede conducir a un incremento de horas trabajadas y potencialmente afectar la salud mental de los empleados si no se gestionan adecuadamente los límites entre el trabajo y la vida privada (Palumbo, 2020). Permite una adaptación más precisa a las necesidades individuales y las exigencias del trabajo. La posibilidad de personalizar los horarios fomenta una mayor eficiencia y puede reducir el estrés

asociado con los desplazamientos y las restricciones de tiempo rígidas, mejorando el bienestar general del trabajador (Baert et al., 2020)

Luego se tiene el sustento de la segunda variable desempeño laboral, considerada una concepción de múltiples dimensiones que comprende diversas conductas y acciones las cuales aportan a la consecución de metas institucionales. Se fundamenta en la Teoría del Desempeño de Campbell una de las más influyentes en este ámbito. Campbell propone que el desempeño laboral puede ser medido a través de diversos componentes, incluyendo la competencia laboral, la adaptación a diferentes roles y la capacidad para alcanzar objetivos específicos. Esta teoría proporciona un marco para evaluar cómo las habilidades y comportamientos de los empleados contribuyen al rendimiento organizacional (Campbell, 1990 como se cita en Habánik et al., 2024).

Otra teoría relevante es la teoría del ajuste persona-entorno, que sugiere que el desempeño laboral óptimo se alcanza cuando existe una congruencia entre las competencias del empleado y las exigencias del ambiente de trabajo. Esta teoría, según los hallazgos de Contreras et al. (2020) es particularmente relevante en el contexto del teletrabajo, donde el entorno laboral se redefine y los empleados deben adaptarse a nuevas formas de interacción y organización del trabajo.

La teoría del desempeño según Chiavenato (2019), enuncia que es una valoración consecuente del desempeño de cada empleado, con relación a sus tareas asignadas, objetivos y logros alcanzados, mediante este mecanismo podemos medir el rendimiento, juzgar, evaluar y determinar las habilidades de cada uno en su conjunto y su contribución en la consecución de los objetivos de la entidad inviable de conseguir de forma aislada o personal.

Diversos autores definen el desempeño laboral, entre ellos destacan Bautista et al. (2020) quienes sostienen que son las acciones y conductas que los trabajadores ejecutan y que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Es un indicador clave de la efectividad de un empleado en la realización de sus responsabilidades laborales. Este concepto incluye tanto las tareas específicas del trabajo como comportamientos que apoyan el entorno organizacional, facilitando el éxito y la eficiencia de la empresa.

El desempeño laboral es una actividad colaborativa para poder lograr objetivos institucionales y empresariales, el pleno rendimiento es la fortaleza más importante de la organización, que también se relaciona con el comportamiento de los

empleados, el resultado obtenidos y la motivación. Un adecuado seguimiento de los indicadores de desempeño laboral de una Institución puede identificar rápidamente cierta deficiencia y desaciertos en los procedimientos, proporcionando a la empresa ahorrar costos y aumentar su efectividad (Moro et al., 2022; Seabrook, 2019).

El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y acciones bajo el control de los empleados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la eficiencia y efectividad con que los colaboradores ejecutan la labor asignada, impactando directamente en el éxito de la organización (Geraldo, 2022).

Otros autores definen el desempeño laboral como la productividad individual de un colaborador comparada con la de sus compañeros, en términos de comportamientos y resultados relacionados con el trabajo. Esta productividad es crucial para que las organizaciones alcancen sus metas y mantengan una ventaja competitiva (Khusanova et al., 2021; Susanto et al., 2022). Esto abarca la habilidad de un empleado para satisfacer las expectativas de su puesto, así como su contribución a un ambiente laboral positivo y productivo (Dumaguing, 2022).

Otras concepciones del desempeño laboral consideran que es el grado en que un empleado realiza sus tareas asignadas, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales. Este desempeño incluye tanto la calidad como la cantidad de trabajo producido, además de cómo estas contribuciones impactan en la eficiencia general de la organización (Atatsi et al., 2019; Jayanandana & Jayathilaka, 2023).

Las dimensiones del desempeño laboral se han considerado a partir del estudio realizado por Geraldo (2022) quien considera tres componentes: el primero de ellos es el desempeño de la tarea implica la ejecución efectiva de las responsabilidades y deberes principales asignados a un puesto de trabajo. Se enfoca en los resultados y la calidad del trabajo realizado, además de la habilidad del empleado para cumplir con las expectativas de su puesto específico dentro de la organización. Entre otras definiciones, se tiene a Farooq et al. (2018) quien sostiene que el desempeño de la tarea implica la ejecución precisa y eficiente de las responsabilidades asignadas a un puesto de trabajo. Este tipo de desempeño es fundamental para cumplir con los objetivos específicos del rol del empleado dentro de la organización. Por su parte, Çalışkan & Köroğlu (2022) se refiere a la realización de las actividades específicas del trabajo, enfocándose en la calidad y cantidad del trabajo completado.

La segunda dimensión es el desempeño contextual que se refiere a los comportamientos que no están directamente relacionados con las tareas centrales del trabajo, pero que apoyan el entorno social y psicológico de las organizaciones. Estos comportamientos incluyen la cooperación con los colegas, la voluntariedad para realizar tareas adicionales y la adhesión a normas y procedimientos organizacionales, contribuyendo así a la eficacia general del ambiente laboral (Geraldo, 2022). Abarca comportamientos que suman en conformar un ambiente social, como la cooperación con colegas y la disposición para realizar tareas adicionales. Estos comportamientos son esenciales para mantener un entorno laboral saludable y productivo (Atatsi, Stoffers, & Kil, 2019; Pandey, 2019).

La dimensión desempeño laboral adverso incluye comportamientos que perjudican a la organización y a sus miembros. Estos comportamientos pueden variar desde el incumplimiento de las normas hasta acciones que dañan los recursos de la empresa o afectan negativamente el ambiente de trabajo, como el ausentismo, la falta de puntualidad, y la creación de conflictos innecesarios (Geraldo, 2022). Según Agulefo & Agulefo (2023) el desempeño laboral contraproducente se refiere a comportamientos que perjudican a la institución, como la falta de cumplimiento de las normativas, la creación de conflictos y la reducción de la eficiencia. Estos comportamientos pueden incluir el ausentismo y la falta de puntualidad, afectando negativamente la productividad y moral del equipo. Para Travis & Craig (2023) el desempeño laboral contraproducente incluye acciones que dañan la organización, como la negligencia, el sabotaje y la desviación de recursos. Estos comportamientos afectan negativamente la moral y productividad del equipo.

Luego de revisar los diversos aspectos subrayan la complejidad del teletrabajo se plantea la siguiente hipótesis general: El teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024. En base a las dimensiones del desempeño laboral se plantean las hipótesis específicas: El teletrabajo se relaciona con el desempeño de la tarea, el desempeño contextual y el desempeño laboral adverso del personal.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica, dado que se centró en ampliar y profundizar el conocimiento teórico. Su objetivo primordial fue descubrir verdades fundamentales y principios que subyacen a los fenómenos observados, proporcionando la solidez suficiente para futuras investigaciones aplicadas y teóricas (Muntanè, 2018).

El enfoque cuantitativo en la investigación se basa en la utilización de métodos y herramientas estadísticas para recolectar y analizar datos numéricos. Este enfoque utiliza herramientas y técnicas estadísticas para medir variables, probar hipótesis y obtener resultados que puedan ser generalizados a una población más amplia. La investigación cuantitativa se centra en la objetividad y la replicabilidad de los hallazgos, empleando métodos como encuestas, experimentos y análisis de datos secundarios (Jiménez, 2020).

Este diseño metodológico estudia la asociación entre dos variables sin manipular intencionalmente el entorno o las variables mismas, por eso se denomina no experimental. Se caracteriza por su transversalidad, dado que se lleva a cabo en un solo punto en el tiempo, proporcionando una instantánea de las interacciones entre variables, lo que permite identificar tendencias y asociaciones, pero no causalidad. El diseño correlacional busca examinar la relación entre dos o más variables donde el investigador observa y mide las variables tal como ocurren naturalmente, buscando identificar si existe una asociación significativa entre ellas (Jilcha, 2020).

En cuanto a la definición conceptual, el teletrabajo se define como una forma de trabajo en la cual los empleados cumplen con labores remuneradas desde ubicaciones fuera de las instalaciones físicas de la organización, utilizando las TIC para permanecer conectados con su lugar de trabajo. Esta modalidad permite la ejecución de actividades laborales a distancia, facilitando la comunicación y la flexibilidad en la gestión del tiempo y los recursos (Grant et al., 2019). El teletrabajo comprende las dimensiones: Trabajo a distancia, Efectividad y productividad, Tecnología de la información y comunicación; y Jornada Laboral. Ver Anexo 1.

Por otro lado, la definición conceptual del desempeño laboral refiere que son los comportamientos y acciones bajo el control de los empleados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la eficiencia y efectividad con que los empleados realizan sus tareas asignadas, impactando directamente en el éxito de la organización (Geraldo, 2022). El desempeño laboral se

descompone en las dimensiones: Desempeño de la tarea, Desempeño contextual y Desempeño laboral adverso (Geraldo, 2022). Ver Anexo 1.

Se define a la población como la representación el grupo completo de individuos o entidades que poseen cualidades distinticas de interés para el investigador. Definir con precisión la población es crucial para la relevancia y aplicabilidad de los hallazgos de la investigación (Majid, 2018). En este estudio la población corresponde a los trabajadores de la entidad educativa que alcanzaron la cantidad de 143 trabajadores, incluidos según los criterios de: ser trabajadores con contrato vigente, que hayan expresado su consentimiento para participar del estudio, con antigüedad laboral en la entidad no menor de seis meses. Se han excluido a los trabajadores que expresaron su negativa en participar de la investigación.

En un estudio de investigación, la muestra se conforma por una sección de la población. Para que los hallazgos sean aplicables a la población general, es crucial que la muestra sea representativa (Etikan & Babatope, 2019). En este caso, el estudio contó con 104 trabajadores como muestra que se determinó aleatoriamente, como se muestra en el Anexo 7. Mediante un método de muestreo probabilístico aleatorio simple se calculó el tamaño muestra. Esta técnica asegura que los elementos de una población sean elegibles en igualdad de condiciones, lo cual es esencial para minimizar los sesgos de selección y garantizar que los resultados sean extrapolables a la población completa (Fowler & Lapp, 2019).

Las técnicas utilizadas en el proceso de recopilación de información incluyen métodos sistemáticos empleados para obtener información válida y precisa durante el curso de una investigación (Cisneros-Caicedo et al., 2022). La técnica puede variar desde encuesta y entrevista hasta observaciones directas y uso de registros existentes, dependiendo de la naturaleza del estudio. A aquí los datos se recolectaron mediante una encuesta que es un método que involucra solicitar información a los participantes, generalmente a través de un cuestionario estructurado. Este método permite obtener datos de un gran número de personas de manera eficiente, y es comúnmente utilizado en estudios cuantitativos (Arias, 2020).

Los instrumentos son herramientas diseñadas para capturar información de manera sistemática y estructurada. En este estudio se empleó el cuestionario: instrumento compuesto por una variedad de preguntas destinadas a recoger información de los sujetos de investigación (León & Montero, 2020). Para la toma de datos, se utilizaron dos instrumentos, para evaluar el teletrabajo se diseñó un

cuestionario en base a Ruiz (2022), compuesto por 24 reactivos con valoraciones politómicas de cinco puntos. El segundo cuestionario corresponde a la autoría de Geraldo (2022) se denomina Escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos, contiene 13 ítems con valoraciones de cinco puntos. Se consideró la baremación con tres niveles con sus respectivos rangos para cada constructo como se muestra en el Anexo 1.

La prueba de validación se realizó para verificar la capacidad de un instrumento para medir correctamente lo que está diseñado para medir. La validación por juicio de expertos es una técnica que implica la utilización del criterio de especialistas en el área de estudio para evaluar la calidad y la relevancia de los instrumentos de investigación, asegurando que sean adecuados para medir los constructos de interés con precisión (Larsen et al., 2020). Ver Anexo 3. Es primordial que cada ítem de los cuestionarios sea relevante y adecuado para las variables estudiadas, asegurando que midan con precisión los constructos de interés y reflejen la variabilidad de las variables investigadas. Mediante el coeficiente V de Aiken se realizó la validación de los expertos quienes revisaron e interpretaron cada ítem del cuestionario utilizando los criterios establecidos en la Ficha de validación considerando calificaciones de cero y uno. Tal Resultado fue de acuerdo (1), dado que identificaron ítems claros, relevantes, y representativos del constructo que se mide. ver tabla 8 y 9.

Asimismo, se realizó un análisis de consistencia interna. Este análisis se refiere a la evaluación de homogeneidad de los ítems dentro de un instrumento de medición, utilizando estadísticas como el coeficiente alfa de Cronbach. Cuando el grado de consistencia interna es alto indica que los ítems miden el mismo constructo de manera confiable (Ahmed & Ishtiaq, 2021). Los coeficientes obtenidos para los cuestionarios de Teletrabajo y Desempeño laboral respectivamente son 0.960 y 0.934. Ver Anexo 4. La fiabilidad de los ítems es esencial para la precisión de los datos obtenidos y la exactitud de los resultados. Dada la diversidad en los objetivos de investigación y la complejidad de los constructos, es aceptable y a menudo necesario ajustar el número de ítems por variable para adaptarse a las necesidades específicas de la investigación, (Taherdoost, 2022).

Respecto al método de análisis de datos utilizado en el procesamiento de los datos, abarca las diversas técnicas y procedimientos empleados para transformar los datos brutos recogidos en información significativa. Los métodos pueden incluir análisis estadísticos, modelado de datos, o técnicas cualitativas de interpretación de

texto, según el enfoque del estudio (Wasser, 2021). En esta investigación se realizó un análisis descriptivo que implica el uso de estadísticas para describir y resumir los datos recolectados, proporcionando una comprensión básica de las características y patrones dentro del conjunto de datos. Los hallazgos se presentaron en tablas de frecuencias y gráficos (de la Puente, 2018). Así también se realizó un análisis inferencial. Este análisis permite la propuesta de inferencias respecto a la población en estudio basándose en los datos recolectados a partir de un segmento de la población. Se utilizaron pruebas estadísticas no paramétricas, dado que las variables teletrabajo y desempeño laboral corresponde al tipo de variables categóricas y poseen una escala ordinal y no presentan datos distribuidos de forma normal. En este caso para determinar la vinculación entre las variables en estudio se ha considerado el uso de la prueba de Spearman, mediante los grados de correlación se determinaron la dirección (positiva o negativa) y la fuerza en que los constructos se vinculan (Germann, 2023).

En cuanto a los aspectos éticos en la investigación se han contemplado principios morales que guían el comportamiento del investigador, asegurando la integridad y el respeto por los sujetos y la sociedad, tales como el consentimiento informado, la confidencialidad, el respeto a la privacidad, la minimización del daño, la justicia en la selección de los sujetos y la honestidad en la comunicación de los resultados (Cortina, 2020). Para asegurar una conducta responsable, justa, segura y protegiendo siempre los derechos y el bienestar de los participantes, en este estudio se da cumplimiento con el Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, que incluyen:

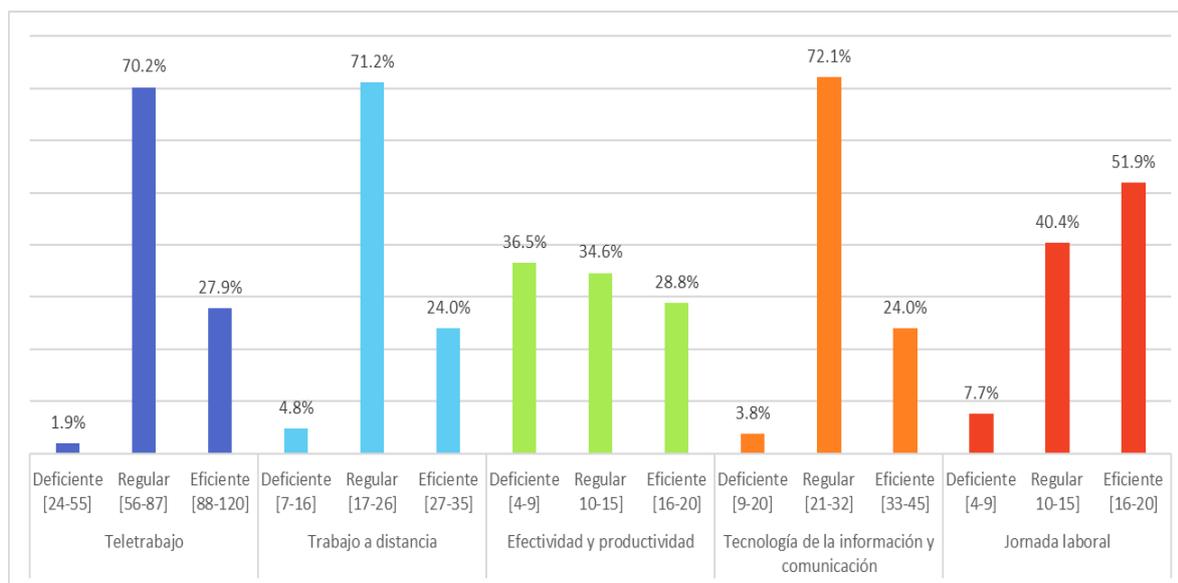
Respeto por las personas, se centra en reconocer la dignidad y autonomía de los participantes. Implica obtener un consentimiento informado, donde los sujetos reciben la información relevante sobre el estudio y deciden participar voluntariamente. El principio de Beneficencia obliga a los investigadores a diseñar estudios que maximicen los beneficios potenciales y minimicen daños posibles, este requiere una evaluación cuidadosa de los riesgos y beneficios antes de proceder con la investigación. El principio de justicia implica la equidad en la elección de los encuestados como en la distribución de las bondades que se derivan del estudio y sus responsabilidades. El principio de Integridad exige mantener altos estándares de honestidad y transparencia durante el proceso investigativo, esto incluye analizar y presentar los resultados, evitando falsificación o manipulación de datos. Ver Anexo 4.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

Percepción de los trabajadores sobre el Teletrabajo y sus dimensiones



Los datos indican que casi todo el personal (70.2%) presentó una percepción en un nivel regular de teletrabajo, mientras que el 27.9% se considera eficiente y solo el 1.9% está en un nivel deficiente. Esto sugiere que la implementación del teletrabajo es predominantemente y adecuada, aunque hay margen para mejorar y optimizar las prácticas de teletrabajo para un mayor número de empleados.

En la dimensión específica de trabajo a distancia, el 71.2% de los empleados se clasifica en el nivel regular, seguido por un 24.0% en el nivel eficiente y un 4.8% en el nivel deficiente. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría de los empleados se manejan adecuadamente en sus funciones a distancia, hay una porción significativa que podría beneficiarse de medidas adicionales para mejorar su eficiencia en esta modalidad.

La dimensión de efectividad y productividad muestra una distribución más dispersa, con un 36.5% de empleados en el nivel deficiente, un 34.6% en el nivel regular y un 28.8% en el nivel eficiente. Estos datos indican que hay una necesidad considerable de enfocar esfuerzos en mejorar la efectividad y productividad en el

teletrabajo, ya que una parte significativa de los empleados presenta deficiencias en esta área.

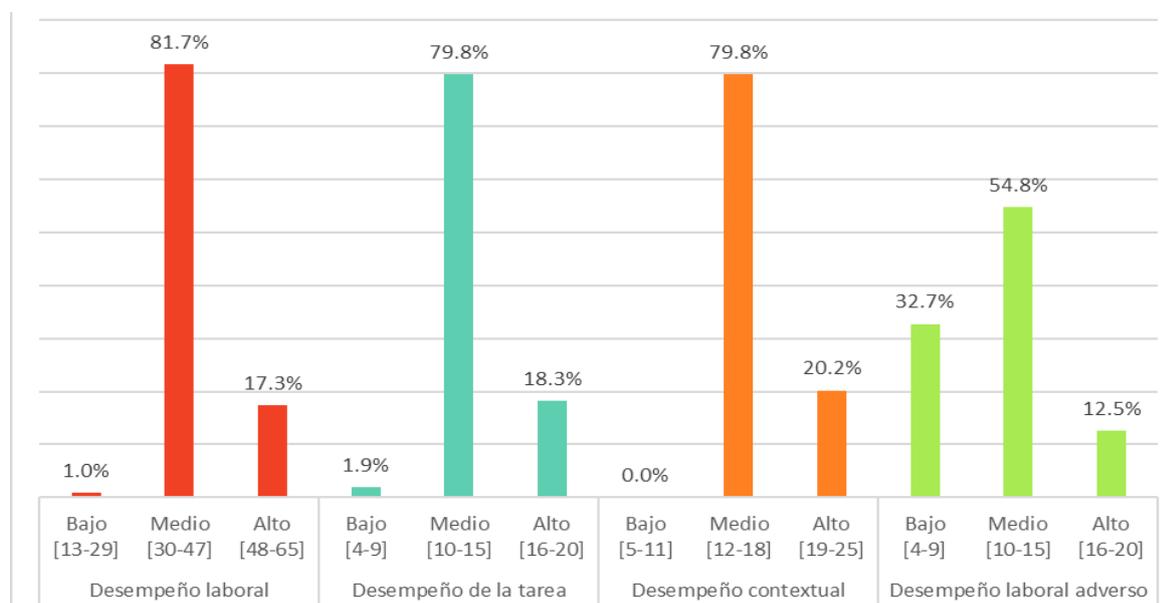
En cuanto a las TIC, el 72.1% de los empleados se encuentran en el nivel regular, el 24.0% en el nivel eficiente y el 3.8% en el nivel deficiente. Estos hallazgos indican que, si bien la mayoría de los empleados tienen un manejo adecuado de las tecnologías necesarias para el teletrabajo, todavía hay un porcentaje pequeño que enfrenta desafíos significativos que deben abordarse para mejorar su desempeño general.

La distribución de la jornada laboral muestra que el 51.9% de los empleados están en un nivel eficiente, el 40.4% en un nivel regular y el 7.7% en un nivel deficiente. Estos datos son alentadores ya que indican que más de la mitad de los empleados gestionan su jornada laboral de manera eficiente, aunque hay espacio para mejoras adicionales.

Una parte considerable del personal presenta niveles de percepción regulares en la mayoría de las dimensiones del teletrabajo, con áreas específicas, como la efectividad y productividad, que requieren atención especial. Las TIC y la gestión de la jornada laboral también presentan oportunidades para mejoras. Estos resultados ofrecen una base firme para elaborar estrategias y políticas orientadas a optimizar el teletrabajo y mejorar el desempeño laboral en todas las dimensiones evaluadas.

Figura 2

Percepción de los trabajadores sobre el Desempeño laboral y sus dimensiones



Los datos indican que la gran mayoría de los empleados (81.7%) se encuentran en un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 17.3% tiene un desempeño alto y solo el 1.0% se encuentra en un nivel bajo. Esto sugiere que, en general, los empleados realizan su trabajo de manera adecuada, aunque hay un pequeño grupo que podría beneficiarse de intervenciones para mejorar su rendimiento.

En la dimensión de desempeño de la tarea, el 79.8% de los empleados se clasifica en el nivel medio, el 18.3% en el nivel alto y solo el 1.9% en el nivel bajo, indicando que una gran cantidad de los empleados cumplen adecuadamente con las tareas asignadas, aunque hay una minoría que destaca por su alto desempeño y una pequeña proporción que requiere apoyo adicional.

La dimensión de desempeño contextual muestra que el 79.8% de los empleados se encuentra en el nivel medio, el 20.2% en el nivel alto y ninguno en el nivel bajo. Esto refleja que la mayoría de los empleados exhiben comportamientos que apoyan el entorno social y psicológico de la organización, con un quinto de ellos mostrando un desempeño excepcional en este aspecto.

En cuanto al desempeño laboral adverso, el 54.8% de los empleados se ubica en el nivel medio, el 32.7% en el nivel bajo y el 12.5% en el nivel alto, lo cual indica que, aunque una mayoría de los empleados presenta comportamientos laborales moderadamente adversos, hay una proporción significativa que muestra pocos comportamientos adversos, y una minoría que exhibe comportamientos adversos más frecuentes.

Un alto porcentaje del personal considera que alcanzó un nivel medio de desempeño en las dimensiones evaluadas, con áreas específicas que destacan tanto por su alto desempeño como por comportamientos adversos. El desempeño de la tarea y el desempeño contextual reflejan una fuerza laboral mayoritariamente competente y colaborativa, mientras que el desempeño laboral adverso indica áreas que requieren atención para minimizar comportamientos negativos. Estos resultados ofrecen una visión integral del desempeño laboral y proporcionan una base para desarrollar estrategias de mejora continua en la gestión del personal.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀= El teletrabajo no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores

H_a= El teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 1

Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	.372**
Rho de Spearman	Teletrabajo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	104

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

Como se observa en la Tabla 1, los datos analizados mostraron los valores $r_s=0.372$ y $p=0.000$ estos factores indican una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral. $r_s=0.372$ se interpreta como una asociación positiva baja entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Esto implica que una mejora en la calidad del teletrabajo, también tiende a un mejoramiento del desempeño. El valor $p=0.000$ es menor que el nivel de significancia estandarizado de 0.05, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos. Estos hallazgos sugieren que mejorar las condiciones de teletrabajo representa un efecto positivo en el rendimiento laboral de los empleados.

Prueba de hipótesis 1

H₀= El teletrabajo no se relaciona con el desempeño de la tarea de los trabajadores

H₁= El teletrabajo se relaciona con el desempeño de la tarea de los trabajadores

Tabla 2

Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño de la tarea

		Desempeño de la tarea	
		Coefficiente de correlación	.302**
Rho de Spearman	Teletrabajo	Sig. (bilateral)	0.002
		N	104

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

Podemos visualizar en la Tabla 2 que los datos analizados mostraron los valores $r_s=0.302$ y $p=0.002$ indican una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea. $r_s=0.302$ sugiere que el teletrabajo presenta una relación positiva baja al relacionarse con el desempeño de la tarea. Esto implica que una mejora en el entorno de teletrabajo se relaciona con una mejora en el desempeño de las tareas de los empleados. El valor $p=0.002$ es menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, indicando que los resultados son estadísticamente significativos. Estos hallazgos sugieren que mejorar las condiciones de teletrabajo representa un efecto positivo en el desempeño de las tareas de los empleados.

Prueba de hipótesis 2

H_0 = El teletrabajo no se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores

H_2 = El teletrabajo se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores

Tabla 3

Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño contextual

			Desempeño contextual
		Coefficiente de correlación	.330**
Rho de Spearman	Teletrabajo	Sig. (bilateral)	0.001
		N	104

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

Conforme se aprecia en la Tabla 3, los datos analizados mostraron los valores $r_s=0.330$ y $p=0.001$. Estos factores indican una correlación positiva y significativa entre las variables. $r_s=0.330$ sugiere una relación positiva baja entre el teletrabajo y el desempeño contextual. Esto significa que cuando las condiciones del teletrabajo mejoran, también tiende a mejorar el desempeño contextual de los empleados, reflejando comportamientos que apoyan el ambiente social y psicológico de la organización. Con $p=0.001 < 0.05$ se confirma que los resultados son estadísticamente significativos. Estos hallazgos sugieren que mejorar las condiciones de teletrabajo puede significar mejoras en el comportamiento de los empleados contribuyendo a un entorno laboral saludable y colaborativo.

Prueba de hipótesis 3

H₀= El teletrabajo no se relaciona con el desempeño laboral adverso de los trabajadores

H₃= El teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral adverso de los trabajadores

Tabla 4

Correlaciones entre Teletrabajo y Desempeño laboral adverso

		Desempeño laboral adverso	
		Coefficiente de correlación	-.301**
Rho de Spearman	Teletrabajo	Sig. (bilateral)	0.002
		N	104

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

En la Tabla 4, se visualiza que los datos analizados mostraron los valores $r_s = -0.301$ y $p = 0.002$ muestra que la correlación es negativa y significativa entre las variables. El valor $r_s = -0.301$ indica que relación es negativa baja cuando se vinculan el teletrabajo y el desempeño laboral adverso. Esto implica que a medida que la calidad del teletrabajo mejora, el nivel de desempeño laboral adverso tiende a disminuir. En otras palabras, un mejor entorno de teletrabajo está asociado con una reducción en comportamientos laborales adversos. El valor $p = 0.002$ es menor que el valor de significancia estándar de 0.05, indicando que los resultados son estadísticamente significativos. Esto sugiere que mejorar las condiciones de teletrabajo puede contribuir a reducir comportamientos laborales adversos, mejorando así el ambiente de trabajo y la efectividad organizacional.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo, se analiza y discute la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo, basándose en los resultados obtenidos y proporcionando una visión clara y comprensiva de la asociación del teletrabajo y el rendimiento laboral, ofreciendo perspectivas valiosas para futuras políticas y prácticas organizacionales.

El propósito principal de este estudio fue identificar la relación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral del personal. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestran una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral, como lo indican los valores $r_s=0.372$ y $p=0.000$. Estos resultados indican una relación positiva baja entre las variables, sugiriendo que a medida que mejora la calidad del teletrabajo, también tiende a mejorar el rendimiento de los empleados. La correlación positiva baja encontrada implica que, aunque la relación no es fuerte, existe una tendencia clara de mejora en el rendimiento laboral con el aumento de la calidad del teletrabajo. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigativa

Los hallazgos de esta investigación son consistentes con estudios previos en la literatura. Iliev (2023) encontró que el teletrabajo contribuye a una mayor productividad y menor estrés, Utilizando un enfoque cuantitativo similar, Iliev destacó la importancia del apoyo y la formación adecuados para maximizar los beneficios del teletrabajo. Domínguez (2022), en su estudio sobre teletrabajo y desempeño laboral en Ecuador, combinó métodos cualitativos y cuantitativos para desarrollar un plan de contingencia que mejorara el rendimiento de los trabajadores en esta forma de trabajo. Este estudio resalta la necesidad de adaptar las prácticas laborales a circunstancias inesperadas como la pandemia de COVID-19, lo cual es coherente con la importancia de la flexibilidad y la adaptación señaladas en nuestros hallazgos. Kuruzovich et al. (2021) encontraron que la calidad del software y los sistemas de teletrabajo pueden moderar los efectos adversos del uso intensivo de tecnología, mejorando así la satisfacción laboral y el rendimiento profesional. Este estudio sugiere que la calidad de las herramientas tecnológicas es crucial para maximizar los beneficios del teletrabajo, lo cual apoya nuestros resultados que indican la importancia de un entorno de teletrabajo bien gestionado. En el contexto peruano,

Mosayhuate (2023) encontró una relación positiva entre el teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad pública en Lima, subrayando la eficacia de políticas de teletrabajo bien implementadas para aumentar la productividad. Este hallazgo es consistente con nuestros resultados y refuerza la relevancia de gestionar adecuadamente el teletrabajo en el sector educativo.

La investigación revela que el teletrabajo tiene el potencial de mejorar el desempeño laboral del personal si se gestionan adecuadamente las condiciones y recursos. Sin embargo, la relación positiva baja sugiere que hay otros factores en juego que también deben ser considerados. La cultura organizacional, el apoyo gerencial, y las habilidades individuales de gestión del tiempo pueden influir significativamente en cómo el teletrabajo impacta el rendimiento laboral. Es esencial reconocer que la implementación del teletrabajo debe ser acompañada por políticas de apoyo y formación continua para los empleados. La variabilidad en la efectividad del teletrabajo observada en diferentes estudios también destaca la necesidad de personalizar las estrategias de teletrabajo según las necesidades específicas del personal y las características del entorno laboral. Esta investigación aporta evidencia significativa sobre la relación entre las variables, destacando la importancia de una implementación bien gestionada y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas. Los hallazgos sugieren que, aunque el teletrabajo puede mejorar el desempeño laboral, su éxito depende de una serie de factores contextuales y de apoyo organizacional.

El objetivo 1 de esta investigación fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea de los trabajadores. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestran una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea, con $r_s=0.302$ y una significancia $p=0.002$. Esto indica que a medida que mejora la calidad del teletrabajo, también tiende a mejorar el desempeño de la tarea de los empleados. La correlación positiva encontrada sugiere una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea, siendo suficientemente significativa como para indicar que mejoras en el entorno de teletrabajo están asociadas con un mejor desempeño en las tareas asignadas a los empleados. Este hallazgo destaca la importancia de un entorno de teletrabajo bien estructurado y apoyado para maximizar el rendimiento laboral. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigativa. Los hallazgos de esta

investigación son consistentes con estudios previos. Iliev (2023) Este estudio destaca que el teletrabajo puede ser una táctica efectiva para el mejoramiento del desempeño de las tareas si se proporciona el apoyo y la formación adecuados. Domínguez (2022) también exploró la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en Ecuador. Sus resultados sugieren que la adaptación a circunstancias inesperadas, como la pandemia, es crucial para mantener un buen desempeño en las tareas. Kuruzovich et al. (2021) examinaron cómo la calidad del software y los sistemas de teletrabajo afectan el rendimiento profesional. Encontró que un uso intensivo de sistemas de teletrabajo puede afectar negativamente la interacción social y, en consecuencia, la satisfacción con el trabajo y su desempeño. No obstante, una alta calidad del software puede mitigar estos efectos adversos.

La investigación revela que el teletrabajo tiene el potencial de mejorar el desempeño de las tareas si se gestionan adecuadamente las condiciones y recursos tecnológicos. La relación positiva y significativa encontrada en esta investigación sugiere que, aunque no es la única variable influyente, el teletrabajo representa un rol fundamental en su rendimiento laboral. Sin embargo, es esencial reconocer que otros factores, como la cultura organizacional y el apoyo gerencial, también pueden tener un efecto en el rendimiento. Es fundamental que las instituciones educativas implementen políticas de teletrabajo bien estructuradas, proporcionen formación continua y aseguren que los empleados tengan acceso a tecnologías de alta calidad. La variabilidad en la efectividad del teletrabajo observada en diferentes estudios también destaca la necesidad de personalizar las estrategias de teletrabajo según las necesidades específicas de los empleados y las características del entorno laboral. Esta investigación aporta evidencia significativa sobre la relación entre el teletrabajo y el desempeño de las tareas, destacando la importancia de una implementación bien gestionada y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas. Los hallazgos sugieren que, aunque el teletrabajo puede mejorar el desempeño de las tareas, su éxito depende de una serie de factores contextuales y de apoyo organizacional.

El objetivo 2 de esta investigación fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño contextual de los trabajadores. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestran una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño contextual, con un coeficiente de correlación $r_s=0.330$ y una significancia $p=0.001$. Estos resultados indican una relación positiva baja entre el

teletrabajo y el desempeño contextual, sugiriendo que a medida que mejoran las condiciones del teletrabajo, también tiende a mejorar el desempeño contextual de los empleados. La correlación positiva encontrada sugiere que existe una relación directa entre las variables. Aunque la relación no es extremadamente fuerte, es lo suficientemente significativa como para indicar que mejoras en el entorno de teletrabajo están asociadas con un mejor desempeño en el entorno social y psicológico de la organización. Este hallazgo resalta la importancia de un entorno de teletrabajo bien estructurado y apoyado para maximizar el comportamiento positivo del personal.

Luego del análisis de resultados se realizan las comparaciones con los estudios previos. Ilijev (2023) encontró que el teletrabajo contribuye a una mayor productividad y menor estrés, aunque estos efectos varían según la edad y el género de los empleados. Este estudio destaca que el teletrabajo constituye una táctica acertada en el mejoramiento del desempeño contextual si se proporciona el apoyo y la formación adecuados. Domínguez (2022) también exploró la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en Ecuador, desarrollando un plan de contingencia para el mejoramiento del rendimiento del personal en el contexto del teletrabajo. Sus resultados sugieren que la adaptación a circunstancias inesperadas, como la pandemia, es crucial para mantener un buen desempeño contextual. Kuruzovich et al. (2021) examinaron cómo la calidad del software y los sistemas de teletrabajo afectan el rendimiento profesional. Encontraron que un uso intensivo de sistemas de teletrabajo puede afectar negativamente la interacción social y, en consecuencia, la satisfacción y rendimiento del personal. No obstante, una alta calidad del software puede mitigar estos efectos adversos. En el contexto peruano, Espinoza (2023) encontró que el teletrabajo puede mejorar la efectividad y eficiencia del personal si se gestionan adecuadamente los recursos tecnológicos y las condiciones del trabajo remoto. Este hallazgo es consistente con nuestros resultados y refuerza la relevancia de gestionar adecuadamente el teletrabajo en el sector educativo.

La investigación revela que el teletrabajo tiene el potencial de mejorar el desempeño contextual de los empleados si se gestionan adecuadamente las condiciones y recursos tecnológicos. La relación positiva y significativa encontrada en esta investigación sugiere que, aunque no es la única variable influyente, el teletrabajo representa un rol fundamental en el comportamiento positivo del personal. Es

fundamental que las instituciones educativas implementen políticas de teletrabajo bien estructuradas, proporcionen formación continua y aseguren que los empleados tengan acceso a tecnologías de alta calidad. La variabilidad en la efectividad del teletrabajo observada en diferentes estudios también destaca la necesidad de personalizar las estrategias de teletrabajo según las necesidades específicas de los empleados y las características del entorno laboral. Esta investigación aporta evidencia significativa sobre la relación entre el teletrabajo y el desempeño contextual, destacando la importancia de una implementación bien gestionada y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas.

El objetivo 3 de esta investigación fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral adverso de los trabajadores. Los valores $r_s = -0.301$ y una significancia $p = 0.002$ indican una relación negativa baja entre el teletrabajo y el desempeño laboral adverso, sugiriendo que a medida que mejora la calidad del teletrabajo, disminuye el nivel de comportamientos laborales adversos. La correlación negativa encontrada sugiere que existe una relación inversa entre el teletrabajo y el desempeño laboral adverso y es lo suficientemente significativa como para indicar que mejoras en el entorno de teletrabajo están asociadas con una reducción en los comportamientos laborales adversos. Este hallazgo resalta la importancia de un entorno de teletrabajo bien estructurado y apoyado para minimizar conductas negativas en el lugar de trabajo.

Los hallazgos de esta investigación son consistentes con estudios previos. Iliev (2023) encontró que el teletrabajo contribuye a una menor incidencia de comportamientos negativos y a una mayor satisfacción laboral, aunque estos efectos varían según la edad y el género de los empleados. Este estudio destaca que el teletrabajo puede ser una estrategia efectiva para reducir comportamientos laborales adversos si se proporciona el apoyo y la formación adecuados. Domínguez (2022) también exploró la relación entre las variables, desarrollando un plan de contingencia para el mejoramiento del rendimiento laboral en el contexto del teletrabajo. Sus resultados sugieren que la adaptación a circunstancias inesperadas, como la pandemia, es crucial para minimizar comportamientos laborales adversos. Kuruzovich et al. (2021) examinaron cómo la calidad del software y los sistemas de teletrabajo afectan el rendimiento profesional. Encontraron que un uso intensivo de sistemas de teletrabajo puede afectar negativamente la interacción social y, por ende,

aumentar los comportamientos laborales adversos. Sin embargo, una alta calidad del software puede mitigar estos efectos adversos. En el contexto peruano, Espinoza (2023) encontró que el teletrabajo puede mejorar la efectividad y eficiencia del personal si se gestionan adecuadamente los recursos tecnológicos y las condiciones del trabajo remoto. Este hallazgo es consistente con nuestros resultados y refuerza la relevancia de gestionar adecuadamente el teletrabajo para reducir comportamientos laborales adversos.

La investigación revela que el teletrabajo tiene el potencial de reducir los comportamientos laborales adversos si se gestionan adecuadamente las condiciones y recursos tecnológicos. La relación negativa y significativa encontrada en esta investigación sugiere que, aunque no es la única variable influyente, el teletrabajo puede jugar un papel importante en la reducción de conductas negativas en el entorno laboral. Es fundamental que las instituciones educativas implementen políticas de teletrabajo bien estructuradas, proporcionen formación continua y aseguren que los empleados tengan acceso a tecnologías de alta calidad. La variabilidad en la efectividad del teletrabajo observada en diferentes estudios también destaca la necesidad de personalizar las estrategias de teletrabajo según las necesidades específicas de los empleados y las características del entorno laboral. Esta investigación aporta evidencia significativa sobre la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral adverso, destacando la importancia de una implementación bien gestionada y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas. Los hallazgos sugieren que, aunque el teletrabajo puede reducir comportamientos laborales adversos, su éxito depende de una serie de factores contextuales y de apoyo organizacional.

V. CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal. Los resultados obtenidos comprobaron que existía una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral, sugiriendo que un entorno de teletrabajo bien gestionado podría mejorar el rendimiento laboral.

En cuanto al primer objetivo específico se demostró la relación entre el teletrabajo y el desempeño de la tarea de los trabajadores. Los resultados indicaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, lo que sugirió que mejoras en las condiciones del teletrabajo estaban asociadas con un mejor desempeño en las tareas asignadas. Este hallazgo destacó la importancia de implementar prácticas de teletrabajo bien estructuradas y proporcionar formación continua a los empleados para mejorar su rendimiento en las tareas específicas.

Respecto al segundo objetivo específico se demostró la relación entre el teletrabajo y el desempeño contextual de los trabajadores. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño contextual, indicando que un entorno de teletrabajo de calidad podría mejorar el comportamiento positivo de los empleados en el entorno social y psicológico de la organización. Este hallazgo resaltó la necesidad de un entorno de teletrabajo bien apoyado para maximizar el comportamiento proactivo y colaborativo de los empleados.

Sobre el tercer objetivo específico se determinó la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral adverso de los trabajadores. Los resultados revelaron una correlación negativa y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral adverso, sugiriendo que mejoras en las condiciones del teletrabajo estaban asociadas con una reducción en los comportamientos laborales negativos. Este hallazgo subrayó la importancia de gestionar adecuadamente el teletrabajo para minimizar las conductas adversas y mejorar el ambiente laboral.

La investigación proporcionó evidencia significativa de que el teletrabajo, cuando se gestiona adecuadamente y se apoya con las herramientas tecnológicas adecuadas, tiene el potencial de mejorar el desempeño laboral del personal en varias dimensiones. Los hallazgos subrayaron la importancia de políticas de teletrabajo bien estructuradas, formación continua y un entorno de trabajo bien apoyado para

maximizar los beneficios del teletrabajo y minimizar los comportamientos laborales adversos. Estos resultados ofrecen una base sólida para el desarrollo de estrategias organizacionales que optimicen el teletrabajo y mejoren el desempeño laboral en contextos educativos.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan observar los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral a lo largo del tiempo. Esto ayudará a identificar patrones y cambios en el rendimiento laboral que puedan atribuirse a la implementación del teletrabajo. Las investigaciones futuras podrían beneficiarse de un diseño de investigación que incluya múltiples puntos de recogida de datos para proporcionar un panorama completo y dinámico del impacto del teletrabajo (Cisneros-Caicedo et al., 2022).

Es aconsejable investigar variables moderadoras y mediadoras que puedan influir en la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Variables como el apoyo organizacional, la cultura empresarial, el manejo del tiempo y las habilidades tecnológicas de los empleados podrían ser examinadas para entender mejor cómo y por qué el teletrabajo afecta el desempeño laboral. Esto proporcionará una visión más matizada de las condiciones que potencian o inhiben los beneficios del teletrabajo (Iliev, 2023).

Futuros estudios deben considerar el uso de un enfoque mixto que integre aspectos cualitativos y cuantitativos para comprender el fenómeno. Las entrevistas en profundidad, focus group y encuestas estructuradas pueden proporcionar datos ricos y variados que capturen tanto las experiencias subjetivas como las tendencias cuantitativas del teletrabajo y el desempeño laboral.

Se recomienda ampliar el tamaño de la muestra y considerar la inclusión de diversas instituciones educativas y otros sectores laborales. Esto permitirá una mayor generalización de los resultados y una mejor comprensión de cómo el teletrabajo afecta a diferentes tipos de empleados y entornos laborales.

Se recomienda a las instituciones desarrollar y aplicar políticas de teletrabajo claras y bien estructuradas que incluyan directrices sobre el uso de tecnologías, manejo del tiempo y comunicación efectiva. Estas políticas deben estar diseñadas para maximizar los beneficios del teletrabajo y minimizar sus desafíos. El desarrollo de manuales y guías específicas para el teletrabajo puede facilitar la transición y la adopción de esta modalidad laboral (Domínguez, 2022).

Es crucial proporcionar formación continua y acceso a herramientas tecnológicas de alta calidad para los empleados que teletrabajan. La capacitación

debe incluir aspectos técnicos, así como habilidades blandas como la gestión del tiempo y la auto-motivación. Además, se debe asegurar que todos los empleados tengan acceso a tecnologías adecuadas que faciliten un teletrabajo eficiente y productivo (Kuruzovich et al., 2021).

Se sugiere a las instituciones realizar evaluaciones periódicas del impacto del teletrabajo en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y prácticas de teletrabajo según sea necesario. Las encuestas de satisfacción y los análisis de desempeño pueden ser herramientas útiles para este propósito (Espinoza, 2023).

REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional (2023). *Acuerdo Nacional: Políticas de Estado, Visión del Perú al 2050, Consensos por el Perú*. https://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2024/01/Políticas_de_Estado_2023.pdf
- Agulefo, P.C., & Agulefo, P. C. (2023). Understanding the domain of culturally-influenced counterproductive organizational behaviours and their effects on organizational performance. *EPRÁ International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 242–254. <https://doi.org/10.36713/epra12286>
- Ahmed, I., & Ishtiaq, S. (2021). Reliability and validity: Importance in Medical Research. *JPMA. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(10), 2401–2406. <https://doi.org/10.47391/JPMA.06-861>
- Anitha, J. (2014). A study on the relationship between employee motivation and job performance. *International Journal of Research in Management and Business Administration*, 12(4), 23-30. https://www.researchgate.net/publication/279861849_Relationship_between_Employee_Motivation_and_Job_Performance_A_Study_at_Universiti_Teknologi_MARA_Terengganu
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL. Repositorio institucional. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329-351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). "The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes." *IZA Discussion Paper No. 13229*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10198-021-01392-z>

- Barrientos, R. L. J. (2023). *Teletrabajo y Productividad Laboral Durante la Emergencia Sanitaria en una Entidad pública, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103513>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benavides, F., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133–146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180–201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383508.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Cortina, J. M. (2020). On the Whys and Hows of Quantitative Research. *Journal of Business Ethics*, 167(1), 19–29. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04195-8>
- Crawford, J. (2022). Working from Home, Telework, and Psychological Wellbeing? A Systematic Review. *Sustainability*, 14(19), 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el

período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>.

De la Puente Viedma, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. Ediciones IDT CB.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57894581/Estadistica_descriptiva_e_inferencial_-_Carlos_De_La_Puente_Viedma-libre.pdf?1543619667=&response-content-disposition=attachment%3B+filename%3DEstadistica_descriptiva_e_inferencial_Ca.pdf&Expires=1690055351&S

De Sousa Figueira, A., Reis Costa, S. R., Ferraz, F. T., Rampasso, I. S., & Resende, D. N. (2023). An analysis of teleworking management practices. *Work*, 74(3), 1135–1148. <https://doi.org/10.3233/WOR-211401>

Domínguez Ruiz, Reinaldo Xavier (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2020 – 2021*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Repositorio institucional. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8153>

Dumaguing, J. (2022). Factors Affecting the Level of Employee Performance of AA Manufacturing. *International Journal of Research Publications*, 105(1). <https://doi.org/10.47119/IJRP1001051720223644>

Escudero Novoa, M. L., & Gonzales Salavarría, A. A. (2024). El teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores peruanos de una empresa chilena, Lima, 2023. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 15-26. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/864>

Espinoza Gonzales, M. A. (2023). *El teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del estado del Perú, Lima 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126323>

Etikan, I., & Babatope, O. (2019). A Basic Approach in Sampling Methodology and Sample Size Calculation. *MedLife Clinics*, 1(2), 050–054. <https://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>

- Farooq, F., Zia-ud-Din, M., Iram, B., & Nadeem, M. T. (2018). The Effect of Employee Engagement on Quality Work Task Performance with the Moderating role of Employee Relationship. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i8/4467>
- Fowler, S. B., & Lapp, V. (2019). Sample size in quantitative research: Sample size will affect the significance of your research. *American Nurse Today*, 14, 61+. <https://link.gale.com/apps/doc/A592663691/HRCA?u=univcv&sid=googleScholar&xid=bd61f292>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Germann, C. (2023). Methodology and Empirical Research. In C. Germann (Ed.), *Chairperson Succession* (pp. 87–98). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40817-6_5
- Habánik, J., Šrámka, M., & Rigó, R. (2024). Work performance and work from home: theoretical development. *Journal of Management*, 40(1). <https://doi.org/10.38104/vadyba.2024.1.04>
- Iliev, I. (2023). Teleworking and Related Key Organizational Factors. *Economic and Social Alternatives*, 29(2), 24-39. <https://doi.org/10.37075/ISA.2023.2.02>
- Jayanandana, N., & Jayathilaka, R. (2023). Factors affecting job performance of Sri Lankan IT professionals working from home. *PLOS ONE*, 18(12), e0295305. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295305>
- Jilcha Sileyew, K. (2020). Research Design and Methodology. In *Cyberspace. IntechOpen*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la Investigación Cuantitativa en la Actualidad. *Convergence Tech*, 4(1), 59–68. <https://doi.org/10.53592/convtech.v4i1V.35>

- Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684495>
- Kurdy, D. M., Al-Malkawi, H.-A. N., & Rizwan, S. (2023). The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level. *Journal of Business and Socio-Economic Development, 3*(4), 339–352. <https://doi.org/10.1108/JBSED-09-2022-0104>
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and Job Outcomes: A Moderated Mediation Model of System Use, Software Quality, and Social Exchange. *Information & Management, 58*(3), 103431. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>
- Larsen, K. R., Lukyanenko, R., Mueller, R. M., Storey, V. C., VanderMeer, D., Parsons, J., & Hovorka, D. S. (2020). Validity in Design Science Research. In S. Hofmann, O. Müller, & M. Rossi (Eds.), *Designing for Digital Transformation. Co-Creating Services with Citizens and Industry* (pp. 272–282). Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-64823-7_25
- Laumer, S. (2021). Successfully working from home: Theories, empirical studies, and hypotheses on the post-Corona era. *Friedrich-Alexander-Universität Schöller Endowed Chair for Information Systems*. <https://www.digitalization.rw.fau.eu/2021/01/19/successfully-working-from-home-theories-empirical-studies-and-hypotheses-on-the-post-corona-era/>
- León García, O. G., & Montero García-Celay, I. (2020). *Métodos de investigación en psicología y educación. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa* (4th ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=849214>
- López, A. (2016). *Gestión de la calidad en el servicio*. Editorial Empresa Eficaz. <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274320285002.pdf>
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe." *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su12218797>

- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URN CST) Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Martín, A. (2018). "El teletrabajo: Evolución y perspectivas". *Revista de Estudios Laborales*, 12(2), 101-120. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000200006
- Martínez, J., Gómez, P., & López, R. (2021). Impacto del teletrabajo en la productividad y satisfacción laboral durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Estudios Laborales*, 15(3), 45-62. <http://www.revistadeestudioslaborales.com/impacto-teletrabajo-covid19>
- May, J., & Looney, S. (2020). Sample Size Charts for Spearman and Kendall Coefficients. *Journal of Biometrics & Biostatistics*, 11(2), 1–7. <https://www.hilarispublisher.com/open-access/sample-size-charts-of-spearman-and-kendall-coefficients.pdf>
- Mekouar, D. (2024, 18 de enero). *El 80 % de las empresas de EEUU implementará sistemas para controlar asistencia a la oficina*. La Voz de América. Negocios y Economía. <https://www.vozdeamerica.com/a/el-80-de-empresas-de-eeuu-implementara-sistemas-para-controlar-la-asistencia-a-la-oficina/7445462.html>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2023). *Decreto supremo N° 002-2023-TR. Reglamento de la ley N° 31572. Ley del Teletrabajo*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4231959/Decreto-supremo-n-002-2023-tr-2155169.pdf?v=1678370506>
- Moro, A., Maresch, D., Ferrando, A., & Udell, G. F. (2022). Funding innovation and the regulatory environment – The role of employment protection legislation. *Journal of Business Research*, 145, 745–756. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.042>
- Mosayhuate Romero, S. C. (2023). *Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad pública, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/127691>

- Muntanè, J. (2018). *Metodologías de investigación en ciencias sociales*. Editorial Innovación Académica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20612981002>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). "Working from home: characteristics and outcomes of telework." *International Journal of Manpower*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-07-2017-0172/full/html>
- Núñez-Cortés Contreras, Pilar; Sagardoy de Simón, Iñigo (2021). *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*. Dykinson, S.L. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03085147.2023.2187998>
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-how-can-public-policies-make-it-happen-a5d52e99/>.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Las condiciones de trabajo y el teletrabajo en la pandemia*. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. <https://www.ilo.org/es/publications/el-teletrabajo-durante-la-pandemia-de-covid-19-y-despues-de-ella-guia-1>
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & de Nicolás, V. L. (2022). Teleworking in the Public Administration: An Analysis Based on Spanish Civil Servants' Perspectives During the Pandemic. *Sage Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079843>
- Palumbo, R. (2020). "Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance." *International Journal of Public Sector Management*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-06-2020-0150/full/html>

- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Park, Y. S., Konge, L., & Artino, A. R. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academic Medicine*, 95(5), 690–694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Perales, E. J. V., Acevedo, J. E. R., Gutierrez, A. L. V., Tucno, L. N. E., Pamela, J. P. J., Fuentes, E. P. N., ... Flores, F. A. S. (2022). Telework and its impact on the job performance of the administrative staff of the San Luis Gonzaga National University, 2021. *Eximia*, 3(1), 30–46. <https://eximiajournal.com/index.php/eximia/article/view/77>
- Pérez, J. (2023). La influencia del teletrabajo en la gestión del tiempo y el estrés laboral. *Revista de Educación y Trabajo*, 15(2), 40-55. <https://doi.org/10.1234/rev.et.2023.002>
- Ramírez, J. (2018). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en la era digital. *Revista de Gestión y Desarrollo*, 15(2), 123-138. www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Ramos Cárdenas, T. A. (2023). El teletrabajo para incrementar el desempeño laboral en las entidades del Estado. *Horizonte Empresarial*, 10(2), 261–277. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2679>
- Resnik, D. B. (2018). *The Ethics of Research with Human Subjects Protecting People, Advancing Science, Promoting Trust* (Vol. 74). Springer International Publishing AG.
- Ruiz Facho, L. S. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://orcid.org/0000-0001-7999-1465>
- Seabrook, K. (2019). *Connecting the Dots: Occupational Safety and Health and Business Performance*. <https://www.ilo.org/resource/connecting-dots-occupational-safety-and-health-and-business-performance>

- Stamos, G., & Kotsopoulos, D. (2024). Applying IS-Enabled Telework during COVID-19 Lockdown Periods and Beyond: Insights from Employees in a Greek Banking Institution. *Administrative Sciences*, 14(2), 35. <https://doi.org/10.3390/admsci14020035>
- Stoian, C. A., Caraiani, C., Anica-Popa, I. F., Dascălu, C., & Lungu, C. I. (2022). Telework Systematic Model Design for the Future of Work. *Sustainability*, 14(12), 7146. <https://doi.org/10.3390/su14127146>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian Journal of Managerial Science*, 11(1), 8–16. <https://doi.org/10.51983/ajms-2022.11.1.3087>
- Teatino Mendoza, N. & Alvites-Huamaní. (2023). Las Normas Laborales Frente Al COVID-19 En El Trabajo a Distancia: Un análisis en el periodo del 2020 Al 2022. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 63, 153-72. <https://doi.org/10.18543/baidc.2821>
- Travis, J., & Craig, S. B. (2023). Toward a typology of counterproductive employees: A person-centered investigation of counterproductive work behavior. *Journal for Person-Oriented Research*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.17505/jpor.2023.25256>
- Tunque Surunque, Z. E., Vargas Basilio, K. R., & López Lino, V. M. (2023). Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(4) 287-296. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.4.922>
- Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(13), 10631. <https://doi.org/10.3390/su151310631>

- Valencia, A. (2018). *El Teletrabajo: Una Oportunidad para la Innovación y la Sostenibilidad*. Barcelona - España: Editorial UOC.
<https://www.uoc.edu/es/news/2022/212-teletrabajo-opcion-verde>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). "The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong." *Policy Design and Practice*. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). "Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective." *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wasser, T. (2021). Using Adaptive Research Design to Define the Proper Methodology to Use a Data Peek for Power: Step by Step Process. *Advances in Clinical Medical Research and Healthcare Delivery*, 1(3). <https://doi.org/10.53785/2769-2779.1035>
- Zamalloa López, F. A. (2022). *Relación entre el Teletrabajo y la Productividad del Personal en la Municipalidad Provincial de Trujillo en el Contexto de la Pandemia COVID-19. Trujillo - Perú*: "[Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte].

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de la Variable Teletrabajo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
El teletrabajo se define como una modalidad laboral en la que las actividades se realizan en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mantener el vínculo con la empresa (OIT, 2021). La OIT subraya que, para que el teletrabajo sea efectivo y equitativo, debe estar regulado adecuadamente, asegurando condiciones de trabajo decentes y respetando los derechos laborales fundamentales (OIT, 2020)	El teletrabajo se operacionalmente mediante una escala ordinal, que comprende las dimensiones en las que se descompone para facilitar su estudio.	Trabajo a distancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad del trabajo ▪ Interacción personal ▪ Aislamiento 	1 - 7	Escala ordinal. Opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Deficiente Regular Eficiente
		Efectividad y productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza organizacional en la eficacia del trabajo ▪ Efectividad para alcanzar objetivos. ▪ Mantenimiento de calidad a pesar de interrupciones 	8-11	
		Tecnología de la información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipos tecnológicos. ▪ Acceso a internet. ▪ Aplicaciones tecnológicas ▪ Correos electrónicos ▪ Redes sociales 	12-20	
		Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horario de trabajo ▪ Aumento de exigencias laborales ▪ Interferencia del trabajo con la vida personal. ▪ Agotamiento por exceso de trabajo 	21-24	

Nota. Elaborado en base a Ruiz (2022)

Tabla 6*Operacionalización de la Variable Desempeño laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
El desempeño laboral refiere que son los comportamientos y acciones bajo el control de los empleados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la eficiencia y efectividad con que los empleados realizan sus tareas asignadas, impactando directamente en el éxito de la organización (Geraldo, 2022).	El desempeño laboral se define operacionalmente mediante una escala ordinal, que comprende las dimensiones en las que se descompone para facilitar su estudio.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización del trabajo. ▪ Establecimiento de prioridades ▪ Eficiencia en el trabajo. ▪ Iniciativa para nuevas tareas 	1 - 4	Escala ordinal. Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Bajo Medio Alto
		Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización de conocimientos ▪ Soluciones creativas. ▪ Responsabilidades adicionales. ▪ Búsqueda de retos. ▪ Comunicación sobre problemas 	5 – 9	
		Desempeño laboral adverso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad de horarios ▪ Exigencias laborales remotas ▪ Aumento de productividad. ▪ Impacto en la vida social. 	10 – 13	

Nota. Tomado de Geraldo (2022).

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de Teletrabajo

Estimado colega:

El presente documento tiene por finalidad recabar información respecto a su experiencia con el Trabajo remoto. Responda cada una de las proposiciones de acuerdo con la siguiente escala valorativa, marcando con una (X) la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
	Trabajo a distancia					
1	Mi trabajo electrónico es flexible y adecuado para las labores que realizo.					
2	Cuento con autonomía en la organización y realización de mi trabajo diario a distancia.					
3	El teletrabajo limita mi interacción personal con mis compañeros.					
4	Cuento con la accesibilidad de mis colegas para interacciones rápidas o consultas cuando trabajo a distancia.					
5	Considero que las herramientas de comunicación (Zoom, Teams) utilizadas para interactuar con mis colegas son efectivas.					
6	Cuando trabajo electrónicamente me siento aislado de mi equipo de trabajo.					
7	Es fácil resolver conflictos o malentendidos con mis compañeros cuando trabajo a distancia.					
	Efectividad y Productividad					
8	Mi institución confía en mí capacidad para realizar mis tareas de manera eficaz cuando trabajo electrónicamente.					
9	El trabajo electrónico me hace más productivo y capaz de alcanzar los objetivos institucionales.					
10	Cuando trabajo a distancia puedo cumplir los plazos establecidos para el desarrollo de mis actividades.					
11	Si me veo interrumpido por responsabilidades familiares mientras trabajo electrónicamente, aun así, cumplo con las expectativas de calidad de mi superior inmediato.					
	Tecnología de la información y comunicación					
12	Mi institución me provee los equipos tecnológicos adecuados para realizar el teletrabajo.					
13	Cuento con buena conexión a internet mientras realizo el teletrabajo.					
14	Experimento interrupciones en mi conexión a internet mientras trabajo a distancia.					

15	La calidad de mi conexión a internet afecta mi productividad mientras trabaja a distancia.					
16	Estoy familiarizado con las aplicaciones tecnológicas que utilizo para trabajar a distancia (Zoom, Microsoft Teams, google meet, etc.).					
17	Considero que las aplicaciones tecnológicas necesarias para mi trabajo a distancia son fáciles de usar.					
18	He recibido capacitación suficiente para utilizar las aplicaciones tecnológicas de manera efectiva.					
19	Mi institución me otorgó un correo electrónico necesario para realizar el teletrabajo.					
20	Las redes sociales con las que cuenta mi institución son un medio necesario para realizar el trabajo electrónico.					
	Jornada Laboral					
21	Mi horario de trabajo es más extenso con el teletrabajo.					
22	Siento que las exigencias laborales son mayores cuando realizo teletrabajo.					
23	El teletrabajo ocupa tiempo que me gustaría dedicar a mi familia.					
24	El acceso constante al teletrabajo es muy agotador.					

Elaborado en base a Ruiz (2022)

Cuestionario de Desempeño laboral

Estimado(a) colaborador(a): Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una "X" según la escala siguiente:

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

N.	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
	Desempeño de la tarea					
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
	Desempeño contextual					
5	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
6	He encontrado nuevas soluciones creativas para abordar problemas recientes.					
7	He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo remoto.					
8	He estado buscando constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.					
9	He discutido con mis compañeros los aspectos negativos de mi trabajo.					
	Desempeño laboral adverso					
10	Mi superior directo me permite flexibilizar mis horarios para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo.					
11	Percibo que las demandas laborales son considerablemente más altas cuando trabajo de manera remota.					
12	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad de trabajar electrónicamente desde casa.					
13	Mi vida social se ve afectada negativamente cuando trabajo electrónicamente de forma remota.					

Nota: Tomado de Geraldo (2022).

Cuestionario de Teletrabajo

Estimado colega:

El presente documento tiene por finalidad recabar información respecto a su experiencia con el Trabajo remoto. Responda cada una de las proposiciones de acuerdo con la siguiente escala valorativa, marcando con una (X) la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.	Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Trabajo a distancia						
1	Mi trabajo electrónico es flexible y adecuado para las labores que realizo.				X	
2	Cuento con autonomía en la organización y realización de mi trabajo diario a distancia			X		
3	El teletrabajo limita mi interacción personal con mis compañeros.				X	
4	Cuento con la accesibilidad de mis colegas para interacciones rápidas o consultas cuando trabajo a distancia.		X			
5	Considero que las herramientas de comunicación (Zoom, Teams) utilizadas para interactuar con mis colegas son efectivas.		X			
6	Cuando trabajo electrónicamente me siento aislado de mi equipo de trabajo	X				
7	Es fácil resolver conflictos o malentendidos con mis compañeros cuando trabajo a distancia		X			
Efectividad y Productividad						
8	Mi institución confía en mi capacidad para realizar mis tareas de manera eficaz cuando trabajo electrónicamente.				X	
9	El trabajo electrónico me hace más productivo y capaz de alcanzar los objetivos institucionales.				X	
10	Cuando trabajo a distancia puedo cumplir los plazos establecidos para el desarrollo de mis actividades.		X			
11	Si me veo interrumpido por responsabilidades familiares mientras trabajo electrónicamente, aun así, cumplo con las expectativas de calidad de mi superior inmediato.					X
Tecnología de la información y comunicación						
12	Mi institución me provee los equipos tecnológicos adecuados para realizar el teletrabajo.		X			
13	Cuento con buena conexión a internet mientras realizo el teletrabajo.		X			
14	Experimento interrupciones en mi conexión a internet mientras trabajo a distancia				X	
15	La calidad de mi conexión a internet afecta mi productividad mientras trabaja a distancia					X
16	Estoy familiarizado con las aplicaciones tecnológicas que utilizo					X

	para trabajar a distancia (Zoom, Microsoft Teams, google meet, etc.).					
17	Considero que las aplicaciones tecnológicas necesarias para mi trabajo a distancia son fáciles de usar.				X	
18	He recibido capacitación suficiente para utilizar las aplicaciones tecnológicas de manera efectiva	X				
19	Mi institución me otorgó un correo electrónico necesario para realizar el teletrabajo.				X	
20	Las redes sociales con las que cuenta mi institución son un medio necesario para realizar el trabajo electrónico.				X	
Jornada Laboral						
21	Mi horario de trabajo es más extenso con el teletrabajo					X
22	Siento que las exigencias laborales son mayores cuando realizo teletrabajo					X
23	El teletrabajo ocupa tiempo que me gustaría dedicar a mi familia					X
24	El acceso constante al teletrabajo es muy agotador					X

Elaborado en base a Ruiz (2022)

Cuestionario de Desempeño laboral

Estimado(a) colaborador(a): Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una "X" según la escala siguiente:

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

N.	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo				X	
2	He sido capaz de establecer prioridades			X		
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente			X		
4	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas			X		
Desempeño contextual						
5	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	X				
6	He encontrado nuevas soluciones creativas para abordar problemas recientes	X				
7	He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo remoto				X	
8	He estado buscando constantemente nuevos desafíos en mi trabajo			X		
9	He discutido con mis compañeros los aspectos negativos de mi trabajo			X		
Desempeño laboral adverso						
10	Mi superior directo me permite flexibilizar mis horarios para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo	X				
11	Percibo que las demandas laborales son considerablemente más altas cuando trabajo de manera remota					X
12	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad de trabajar electrónicamente desde casa				X	
13	Mi vida social se ve afectada negativamente cuando trabajo electrónicamente de forma remota					X

Nota: Tomado de Geraldo (2022).

Anexo 3. Validación de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Teletrabajo y Desempeño Laboral del Personal de una Institución Educativa del distrito de San miguel, Lima-2024.**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Validación 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Teletrabajo
Objetivo del instrumento	Recoger información de manera sistémica y estructurada de los sujetos de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Angie Luisa Romero Espinoza
Documento de identidad	70006010
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	962955921
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Recoger información de manera sistémica y estructurada de los sujetos de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Angie Luisa Romero Espinoza
Documento de identidad	70006010
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	962955921
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO ESPINOZA, ANGIE LUISA DNI 77000000	ABOGADO Fecha de diploma: 19/07/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ROMERO ESPINOZA, ANGIE LUISA DNI 77000000	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 15/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ROMERO ESPINOZA, ANGIE LUISA DNI 77000000	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TELETRABAJO

Definición de la variable: El teletrabajo se define como una modalidad laboral en la que las actividades se realizan en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mantener el vínculo con la empresa (OIT, 2021). La OIT subraya que, para que el teletrabajo sea efectivo y equitativo, debe estar regulado adecuadamente, asegurando condiciones de trabajo decentes y respetando los derechos laborales fundamentales (OIT, 2020)



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Trabajo a distancia	Flexibilidad del trabajo	Mi trabajo electrónico es flexible y adecuado para las labores que realizo.	1	1	1	1	
		Cuánto con autonomía en la organización y realización de mi trabajo diario a distancia	1	1	1	1	
	Interacción personal	El teletrabajo limita mi interacción personal con mis compañeros.	1	1	1	1	
		Cuento con la accesibilidad de mis colegas para interacciones rápidas o consultas cuando trabajo a distancia.	1	1	1	1	
		Considero que las herramientas de comunicación (Zoom, Teams,) utilizadas para interactuar con mis colegas son efectivas.	1	1	1	1	
	Aislamiento	Cuando trabajo electrónicamente me siento aislado de mi equipo de trabajo	1	1	1	1	
		Es fácil resolver conflictos o malentendidos con mis compañeros cuando trabajo a distancia	1	1	1	1	
	Confianza organizacional en la eficacia del trabajo	Mi institución confía en mi capacidad para realizar mis tareas de manera eficaz cuando trabajo electrónicamente-	1	1	1	1	

Efectividad y productividad	Efectividad para alcanzar objetivos.	El trabajo electrónico me hace más productivo y capaz de alcanzar los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		Cuando trabajo a distancia puedo cumplir los plazos establecidos para el desarrollo de mis actividades.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de calidad a pesar de interrupciones	Si me veo interrumpido por responsabilidades familiares mientras trabajo electrónicamente, aun así, cumplo con las expectativas de calidad de mi superior inmediato.	1	1	1	1	
Tecnología de la información y comunicación	Equipos tecnológicos.	Mi institución me provee los equipos tecnológicos adecuados para realizar el teletrabajo.	1	1	1	1	
		Aceso a internet.	Cuanto con buena conexión a internet mientras realizo el teletrabajo.	1	1	1	1
	Aplicaciones tecnológicas	Experimento interrupciones en mi conexión a internet mientras trabajo a distancia?	1	1	1	1	
		la calidad de mi conexión a internet afecta mi productividad mientras trabaja a distancia?	1	1	1	1	
		Estoy familiarizado con las aplicaciones tecnológicas que utilizo para trabajar a distancia (Zoom, Microsoft Teams, google meet, , etc.).	1	1	1	1	
	Correos electrónicos	Considero que las aplicaciones tecnológicas necesarias para mi trabajo a distancia son fáciles de usar.	1	1	1	1	
		He recibido capacitación suficiente para utilizar las aplicaciones tecnológicas de manera efectiva.	1	1	1	1	
Redes sociales	Las redes sociales con las que cuenta mi institución son un medio necesario para realizar el trabajo electrónico.	1	1	1	1		
Jornada Laboral	Horario de trabajo	Mi horario de trabajo es más extenso con el teletrabajo.	1	1	1	1	
	Aumento de exigencias laborales	Siento que las exigencias laborales son mayores cuando realizo teletrabajo.	1	1	1	1	
	Interferencia del trabajo con la vida personal.	El teletrabajo ocupa tiempo que me gustaría dedicar a mi familia.	1	1	1	1	
	Agotamiento por exceso de trabajo	El acceso constante al teletrabajo es muy agotador.	1	1	1	1	

Elaborado en base a Ruiz (2022)

1



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral refiere que son los comportamientos y acciones bajo el control de los empleados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la eficiencia y efectividad con que los empleados realizan sus tareas asignadas, impactando directamente en el éxito de la organización (Gerald, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Su f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desempeño de la tarea	Organización del trabajo.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	1	1	1	1	
	Establecimiento de prioridades	He sido capaz de establecer prioridades	1	1	1	1	
	Eficiencia en el trabajo	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	1	1	1	1	
	Iniciativa para nuevas tareas	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	1	1	1	1	
Desempeño Contextual	Actualización de conocimientos	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	1	1	1	1	
	Soluciones creativas	He encontrado nuevas soluciones creativas para abordar problemas recientes	1	1	1	1	
	Responsabilidades adicionales	He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo remoto	1	1	1	1	
	Búsqueda de reto	He estado buscando constantemente nuevos desafíos en mi trabajo	1	1	1	1	
	Comunicación sobre problemas	He discutido con mis compañeros los aspectos negativos de mi trabajo.	1	1	1	1	



Desempeño laboral adverso	Flexibilidad de horarios	Mi superior directo me permite flexibilizar mis horarios para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo	1	1	1	1	
	Exigencias laborales remotas	Percibo que las demandas laborales son considerablemente más altas cuando trabajo de manera remota.	1	1	1	1	
	Aumento de productividad	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad de trabajar electrónicamente desde casa	1	1	1	1	
	Impacto en la vida social	Mi vida social se ve afectada negativamente cuando trabajo electrónicamente de forma remota	1	1	1	1	

Autoría de Gerald (2022)

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Validación 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Teletrabajo
Objetivo del instrumento	Recoger información de manera sistémica y estructurada de los sujetos de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Robert Manguinuri Chota
Documento de identidad	06739917
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	987424288
Firma	 Dr. Robert Manguinuri Chota ABOGADO Reg. CALN. 1743
Fecha	10 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Recoger información de manera sistémica y estructurada de los sujetos de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Robert Manguinuri Chota
Documento de identidad	06739917
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	987424288
Firma	 Dr. Robert Manguinuri Chota ABOGADO Reg. CALN. 1743
Fecha	10 de junio del 2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 46732014	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 09/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 07129941	TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO Fecha de diploma: 13/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 60000000	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 20/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/09/2015 Fecha egreso: 04/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 60000000	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TELETRABAJO

Definición de la variable: El teletrabajo se define como una modalidad laboral en la que las actividades se realizan en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mantener el vínculo con la empresa (OIT, 2021). La OIT subraya que, para que el teletrabajo sea efectivo y equitativo, debe estar regulado adecuadamente, asegurando condiciones de trabajo decentes y respetando los derechos laborales fundamentales (OIT, 2020)



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Trabajo a distancia	Flexibilidad del trabajo	Mi trabajo electrónico es flexible y adecuado para las labores que realizo.	1	1	1	1	
		Cuánto con autonomía en la organización y realización de mi trabajo diario a distancia	1	1	1	1	
	Interacción personal	El teletrabajo limita mi interacción personal con mis compañeros.	1	1	1	1	
		Cuento con la accesibilidad de mis colegas para interacciones rápidas o consultas cuando trabajo a distancia.	1	1	1	1	
		Considero que las herramientas de comunicación (Zoom, Teams,) utilizadas para interactuar con mis colegas son efectivas.	1	1	1	1	
	Aislamiento	Cuando trabajo electrónicamente me siento aislado de mi equipo de trabajo	1	1	1	1	
		Es fácil resolver conflictos o malentendidos con mis compañeros cuando trabajo a distancia	1	1	1	1	
	Confianza organizacional en la eficacia del trabajo	Mi institución confía en mi capacidad para realizar mis tareas de manera eficaz cuando trabajo electrónicamente-	1	1	1	1	

Efectividad y productividad	Efectividad para alcanzar objetivos.	El trabajo electrónico me hace más productivo y capaz de alcanzar los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		Cuando trabajo a distancia puedo cumplir los plazos establecidos para el desarrollo de mis actividades.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de calidad a pesar de interrupciones	Si me veo interrumpido por responsabilidades familiares mientras trabajo electrónicamente, ¿yo así, cumplo con las expectativas de calidad de mi superior inmediato.	1	1	1	1	
Tecnología de la información y comunicación	Equipos tecnológicos.	Mi institución me provee los equipos tecnológicos adecuados para realizar el teletrabajo.	1	1	1	1	
		Acceso a internet.	Cuanto con buena conexión a internet mientras realizo el teletrabajo.	1	1	1	1
		Experimento interrupciones en mi conexión a internet mientras trabajo a distancia?	1	1	1	1	
		la calidad de mi conexión a internet afecta mi productividad mientras trabaja a distancia?	1	1	1	1	
	Aplicaciones tecnológicas	Estoy familiarizado con las aplicaciones tecnológicas que utilizo para trabajar a distancia (Zoom, Microsoft Teams, google work , etc.).	1	1	1	1	
		Considero que las aplicaciones tecnológicas necesarias para mi trabajo a distancia son fáciles de usar.	1	1	1	1	
		He recibido capacitación suficiente para utilizar las aplicaciones tecnológicas de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Correos electrónicos	Mi institución me otorgó un correo electrónico necesario para realizar el teletrabajo.	1	1	1	1	
Redes sociales	Las redes sociales con las que cuenta mi institución son un medio necesario para realizar el trabajo electrónico.	1	1	1	1		
Jornada Laboral	Horario de trabajo	Mi horario de trabajo es más extenso con el teletrabajo.	1	1	1	1	
	Aumento de exigencias laborales	Siento que las exigencias laborales son mayores cuando realizo teletrabajo	1	1	1	1	
	Interferencia del trabajo con la vida personal.	El teletrabajo ocupa tiempo que me gustaría dedicar a mi familia	1	1	1	1	
	Agotamiento por exceso de trabajo	El acceso constante al teletrabajo es muy agotador	1	1	1	1	

Elaborado en base a Ruiz (2022)



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral refiere que son los comportamientos y acciones bajo el control de los empleados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la eficiencia y efectividad con que los empleados realizan sus tareas asignadas, impactando directamente en el éxito de la organización (Geraldo, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desempeño de la tarea	Organización del trabajo.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	1	1	1	1	
	Establecimiento de prioridades	He sido capaz de establecer prioridades	1	1	1	1	
	Eficiencia en el trabajo	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	1	1	1	1	
	Iniciativa para nuevas tareas	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	1	1	1	1	
Desempeño Contextual	Actualización de conocimientos	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	1	1	1	1	
	Soluciones creativas	He encontrado nuevas soluciones creativas para abordar problemas recientes	1	1	1	1	
	Responsabilidades adicionales	He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo remoto	1	1	1	1	
	Búsqueda de reto	He estado buscando constantemente nuevos desafíos en mi trabajo	1	1	1	1	
	Comunicación sobre problemas	He discutido con mis compañeros los aspectos negativos de mi trabajo.	1	1	1	1	
Desempeño laboral adverso	Flexibilidad de horarios	Mi superior directo me permite flexibilizar mis horarios para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo	1	1	1	1	



	Exigencias laborales remotas	Percibo que las demandas laborales son considerablemente más altas cuando trabajo de manera remota.	1	1	1	1	
	Aumento de productividad	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad de trabajar electrónicamente desde casa	1	1	1	1	
	Impacto en la vida social	Mi vida social se ve afectada negativamente cuando trabajo electrónicamente de forma remota	1	1	1	1	

Autoría de Geraldo (2022)

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Validación 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Teletrabajo
Objetivo del instrumento	Recoger información de manera sistémica y estructurada de los sujetos de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Recoger información de manera sistémica y estructurada de los sujetos de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI [.....]	MAESTRA EN EDUCACION MENCION: PEDAGOGIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI [.....]	MAESTRA EN EDUCACION PEDAGOGIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI [.....]	INGENIERA DE COMPUTACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 03/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI [.....]	BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 11/10/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI [.....]	BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y Fecha de diploma: 11/10/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO PERU
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI [.....]	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/10/2019 Fecha egreso: 24/10/2020	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TELETRABAJO

Definición de la variable: El teletrabajo se define como una modalidad laboral en la que las actividades se realizan en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mantener el vínculo con la empresa (OIT, 2021). La OIT subraya que, para que el teletrabajo sea efectivo y equitativo, debe estar regulado adecuadamente, asegurando condiciones de trabajo decentes y respetando los derechos laborales fundamentales (OIT, 2020)

Dimensiones	Indicadores	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Trabajo a distancia	Flexibilidad del trabajo	Mi trabajo electrónico es flexible y adecuado para las labores que realizo.	1	1	1	1	
		Cuanto con autonomía en la organización y realización de mi trabajo diario a distancia	1	1	1	1	
	Interacción personal	El teletrabajo limita mi interacción personal con mis compañeros.	1	1	1	1	
		Cuento con la accesibilidad de mis colegas para interacciones rápidas o consultas cuando trabajo a distancia.	1	1	1	1	
		Considero que las herramientas de comunicación (Zoom, Teams,) utilizadas para interactuar con mis colegas son efectivas.	1	1	1	1	
	Aislamiento	Cuando trabajo electrónicamente me siento aislado de mi equipo de trabajo	1	1	1	1	
		Es fácil resolver conflictos o malentendidos con mis compañeros cuando trabajo a distancia	1	1	1	1	
Confianza organizacional en la eficacia del trabajo	Mi institución confía en mi capacidad para realizar mis tareas de manera eficaz cuando trabajo electrónicamente-	1	1	1	1		

Efectividad y productividad	Efectividad para alcanzar objetivos.	El trabajo electrónico me hace más productivo y capaz de alcanzar los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		Cuando trabajo a distancia puedo cumplir los plazos establecidos para el desarrollo de mis actividades.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de calidad a pesar de interrupciones	Si me veo interrumpido por responsabilidades familiares mientras trabajo electrónicamente, aun así, cumplo con las expectativas de calidad de mi superior inmediato.	1	1	1	1	
Tecnología de la información y comunicación	Equipos tecnológicos.	Mi institución me provee los equipos tecnológicos adecuados para realizar el teletrabajo.	1	1	1	1	
	Acceso a internet.	Cuanto con buena conexión a internet mientras realizo el teletrabajo.	1	1	1	1	
		Experimento interrupciones en mi conexión a internet mientras trabajo a distancia?	1	1	1	1	
	Aplicaciones tecnológicas	la calidad de mi conexión a internet afecta mi productividad mientras trabaja a distancia?	1	1	1	1	
		Estoy familiarizado con las aplicaciones tecnológicas que utilizo para trabajar a distancia (Zoom, Microsoft Teams, google meet, , etc.).	1	1	1	1	
		Considero que las aplicaciones tecnológicas necesarias para mi trabajo a distancia son fáciles de usar.	1	1	1	1	
	Correos electrónicos	He recibido capacitación suficiente para utilizar las aplicaciones tecnológicas de manera efectiva.	1	1	1	1	
Redes sociales	Mi institución me otorgó un correo electrónico necesario para realizar el teletrabajo.	1	1	1	1		
Jornada Laboral	Horario de trabajo	Las redes sociales con las que cuenta mi institución son un medio necesario para realizar el trabajo electrónico.	1	1	1	1	
	Aumento de exigencias laborales	Mi horario de trabajo es más extenso con el teletrabajo.	1	1	1	1	
	Interferencia del trabajo con la vida personal.	Siento que las exigencias laborales son mayores cuando realizo teletrabajo.	1	1	1	1	
	Agotamiento por exceso de trabajo	El teletrabajo ocupa tiempo que me gustaría dedicar a mi familia.	1	1	1	1	
		El acceso constante al teletrabajo es muy agotador.	1	1	1	1	

Elaborado en base a Ruiz (2022)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral refiere que son los comportamientos y acciones bajo el control de los empleados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la eficiencia y efectividad con que los empleados realizan sus tareas asignadas, impactando directamente en el éxito de la organización (Geraldo, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño de la tarea	Organización del trabajo	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	1	1	1	1	
	Establecimiento de prioridades	He sido capaz de establecer prioridades.	1	1	1	1	
	Eficiencia en el trabajo	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	1	1	1	1	
	Iniciativa para nuevas tareas	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	1	1	1	1	
Desempeño Contextual	Actualización de conocimientos	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Soluciones creativas	He encontrado nuevas soluciones creativas para abordar problemas recientes	1	1	1	1	
	Responsabilidades adicionales	He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo remoto.	1	1	1	1	
	Búsqueda de reto	He estado buscando constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación sobre problemas	He discutido con mis compañeros los aspectos negativos de mi trabajo.	1	1	1	1	

Desempeño laboral adverso	Flexibilidad de horarios	Mi superior directo me permite flexibilizar mis horarios para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo.	1	1	1	1	
	Exigencias laborales remotas	Percibo que las demandas laborales son considerablemente más altas cuando trabajo de manera remota.	1	1	1	1	
	Aumento de productividad	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad de trabajar electrónicamente desde casa.	1	1	1	1	
	Impacto en la vida social	Mi vida social se ve afectada negativamente cuando trabajo electrónicamente de forma remota.	1	1	1	1	

Autoría de Geraldo (2022)

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Tabla 7*Resumen del dictamen de los jueces validadores*

Datos del experto	Especialidad	Dictamen
Robert Manguinuri Chota	Gestión Pública	Aplicable
Angie Luisa Romero Espinoza	Metodología de la investigación científica	Aplicable
Silvia Del Pilar Alza Salvatierra	Metodología de la investigación científica	Aplicable

Coeficiente V de Aiken

Tabla 8

V de Aiken – Validación de Teletrabajo

	Criterio valorativo			Coeficiente V de Aiken
	Juez1	Juez2	Juez3	
Suficiencia	Sí	Sí	Sí	1
Claridad	Sí	Sí	Sí	1
Coherencia	Sí	Sí	Sí	1
Relevancia	Sí	Sí	Sí	1
Promedio	Aplicable	Aplicable	Aplicable	1

Tabla 9

V de Aiken – Validación de Desempeño laboral

	Criterio valorativo			Coeficiente V de Aiken
	Juez1	Juez2	Juez3	
Suficiencia	Sí	Sí	Sí	1
Claridad	Sí	Sí	Sí	1
Coherencia	Sí	Sí	Sí	1
Relevancia	Sí	Sí	Sí	1
Promedio	Aplicable	Aplicable	Aplicable	1

Base de datos para la prueba V de Aiken

	Suficiencia					Prom	Claridad					Prom	Coherencia					Prom	Relevancia					Prom	V/Aiken General por ítem	V/Aiken General por dimensión				
	Juez1	Juez2	Juez3	Σ	V/Aiken		Juez1	Juez2	Juez3	Σ	V/Aiken		Juez1	Juez2	Juez3	Σ	V/Aiken		Juez1	Juez2	Juez3	Σ	V/Aiken							
p1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
p2	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p3	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p4	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p5	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p6	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p7	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p8	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p9	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
p10	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p11	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p12	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p13	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
p14	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p15	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p16	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p17	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p18	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p19	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p20	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p21	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
p22	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p23	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
p24	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
i2	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i3	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i4	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
i6	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i7	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i8	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i9	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1			
i10	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i11	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i12	1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1	1	1	3	1		1			1	3	1
i13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1						
					1					1					1						1									

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad

Tabla 10

Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Teletrabajo	,960	24
Cuestionario de Desempeño laboral	,934	13

Confiabilidad del cuestionario de Teletrabajo

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the following content:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24
/SCALE("ALL VARIABLES") ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

RELIABILITY
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Confiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral

RELIABILITY
 /VARIABLES=*i1 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 i13*
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	13

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Base de datos de la prueba piloto

Visible: 37 de 37 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37
1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	2	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	5	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	4	2	2	4	5	2	5	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
17	5	5	2	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	
18	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	1	2	1	2	4	2	1	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21																																					

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

*Piloto_Miriam.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

	p	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var		
1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2															
2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2															
3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2															
4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3															
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3															
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4															
7	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2															
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3															
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3															
10	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4															
11	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1															
12	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2															
13	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1															
14	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	5															
15	4	4	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1															
16	2	5	4	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2															
17	5	5	2	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4															
18	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1															
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4															
20	4	4	1	2	1	2	4	2	1	5	2	4	4	5															
21																													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 5. Formato de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024**

Investigadora: ENCALADA GARCIA, Mirian Liliana

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **Teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución educativa del distrito de San Miguel, Lima - 2024**, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral del Personal de una Institución Educativa del Distrito de San Miguel, Lima-2024. Esta investigación está desarrollada por la estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución: IESTP "María Rosario Araoz Pinto".

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución IESTP "María Rosario Araoz Pinto". Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informa que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Indole: El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador ENCALADA GARCÍA, Mirian Liliana, email: liliana-1214@hotmail.com.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:.....

Firma:

Fecha y hora: 27/06/24 4:00 p.m.

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Teletrabajo y desempeño laboral del personal de una institución
educativa del distrito de San Miguel, Lima – 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:

Encalada García, Mirian Liliana (orcid.org/0009-0004-2223-2694)

ASESORES:

Dra. Avilés Huamani, Cleofe Genoveva (orcid.org/0000-0001-6328-6470)
Dr. Vasquez Mondragón, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-8433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

12 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 % >
4	Curi Lopez, John Micha... Publicación	<1 % >
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 % >
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 % >
9	www.cornestoneonda... Fuente de Internet	<1 % >
10	archive.org Fuente de Internet	<1 % >
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 % >

Anexo 7. Análisis complementario

Cálculo del tamaño muestral

Para población conocida:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Población conocida

N	Población	143
Z	Nivel de confianza (95%)	1.96
p	Probabilidad favorable	0.5
q	Probabilidad desfavorable	0.5
e	Error muestral	0.05
n	?	

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = 104$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Autorización de uso de información de empresa

Yo, _____, identificado con DNI N° _____, en mi calidad de Director General de la Institución Educativa Superior Tecnológica Público _____, con R.U.C N° _____, ubicada en la ciudad de Lima, Distrito de San Miguel.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Mirian Liliana Encalada Gracia, Identificado con DNI N°45592622, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para que utilice la siguiente información de la Institución:

Una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta, Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, (x) Trabajo de investigación para obtener el grado de MAESTRA, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 45592622

* Este documento es firmado por el representante legal de la Institución o a quien este delegue.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Tírbra serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Anexo 9. Otras evidencias

Grados de correlación

Valor r	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández *et.al.* (2014)

Tabla 1*Cruce entre niveles de Desempeño laboral vs Teletrabajo*

			Teletrabajo			Total
			Deficiente [24-55]	Regular [56-87]	Eficiente [88-120]	
Desempeño laboral	Alto [13-29]	f	1	0	0	1
		%	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	Medio [30-47]	f	1	66	18	85
		%	1.0%	63.5%	17.3%	81.7%
	Bajo [48-65]	f	0	7	11	18
		%	0.0%	6.7%	10.6%	17.3%
Total	f	2	73	29	104	
	%	1.9%	70.2%	27.9%	100.0%	

Nota. Los resultados de la investigación indican una distribución significativa en la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo, donde: Solo un 1.0% de los participantes muestra un desempeño laboral alto, y todos ellos se encuentran en la categoría de teletrabajo deficiente. Esto sugiere que aquellos con un alto desempeño no se benefician o no se ven afectados por una mayor calidad de teletrabajo.

La mayoría de los empleados, un 81.7%, presentan un desempeño medio. Dentro de este grupo, un 63.5% están clasificados en un nivel regular de teletrabajo y un 17.3% en un nivel eficiente. Esto destaca que la mayoría de los empleados con desempeño medio se encuentran en un entorno de teletrabajo moderadamente positivo.

Un 17.3% de los trabajadores tienen un desempeño laboral bajo. De estos, un 10.6% están en un nivel eficiente de teletrabajo, mientras que un 6.7% están en un nivel regular. Ninguno de los trabajadores con desempeño bajo está en la categoría de teletrabajo deficiente.

Tabla 2*Cruce entre niveles de Desempeño de la tarea vs Teletrabajo*

			Teletrabajo			Total
			Deficiente [24-55]	Regular [56-87]	Eficiente [88-120]	
Desempeño de la tarea	Alto [4-9]	f	1	1	0	2
		%	1.0%	1.0%	0.0%	1.9%
	Medio [10-15]	f	1	63	19	83
		%	1.0%	60.6%	18.3%	79.8%
	Bajo [16-20]	f	0	9	10	19
		%	0.0%	8.7%	9.6%	18.3%
Total		f	2	73	29	104
		%	1.9%	70.2%	27.9%	100.0%

Nota. Los resultados obtenidos indican una variedad significativa en los niveles de desempeño de la tarea en relación con el teletrabajo entre el personal administrativo de la institución educativa.

En la categoría Desempeño de la Tarea Alto: Solo el 1.9% del personal se encuentra en esta categoría. De este grupo, el 1.0% tiene un teletrabajo calificado como deficiente y otro 1.0% como regular, indicando que aquellos con un alto desempeño no necesariamente están asociados con una alta calidad de teletrabajo.

En la categoría Desempeño de la Tarea Medio: Este grupo es el más numeroso, representando el 79.8% del total. Dentro de este grupo, el 60.6% está en la categoría de teletrabajo regular y el 18.3% en la categoría de teletrabajo eficiente. Esto sugiere que la mayoría de los empleados con desempeño medio trabajan en entornos de teletrabajo que son moderadamente efectivos.

En la categoría Desempeño de la Tarea Bajo: Un 18.3% de los trabajadores presentan un desempeño bajo. De estos, el 9.6% tiene un teletrabajo calificado como eficiente, mientras que el 8.7% se encuentra en la categoría regular. Ningún empleado con desempeño bajo tiene un teletrabajo considerado deficiente.

Tabla 3*Cruce entre niveles de Desempeño contextual vs Teletrabajo*

			Teletrabajo			Total
			Deficiente [24-55]	Regular [56-87]	Eficiente [88-120]	
Desempeño contextual	Medio [12-18]	F	2	64	17	83
		%	1.9%	61.5%	16.3%	79.8%
	Bajo [19-25]	F	0	9	12	21
		%	0.0%	8.7%	11.5%	20.2%
Total	F	2	73	29	104	
	%	1.9%	70.2%	27.9%	100.0%	

Nota. Los resultados obtenidos indican una variedad significativa en los niveles de desempeño contextual en relación con el teletrabajo entre el personal administrativo de la institución educativa.

En el nivel de Desempeño Contextual Medio: La mayoría de los trabajadores (79.8%) se ubican en el rango medio de desempeño contextual. Dentro de este grupo, un 61.5% experimenta un teletrabajo de calidad regular, y un 16.3% lo hace de manera eficiente. Solo un 1.9% se encuentra en un entorno de teletrabajo deficiente. Estos datos indican que la mayoría de los empleados que tienen un desempeño medio encuentran suficiente apoyo y recursos en sus entornos de teletrabajo.

En el nivel de Desempeño Contextual Bajo: Un 20.2% de los empleados presentan un desempeño contextual bajo. De este grupo, el 8.7% está en la categoría de teletrabajo regular, y el 11.5% en la categoría de teletrabajo eficiente. Ninguno de los empleados con desempeño bajo se encuentra en un entorno de teletrabajo deficiente, lo que sugiere que factores adicionales podrían estar afectando su rendimiento.

Tabla 4*Cruce entre niveles de Desempeño laboral adverso vs Teletrabajo*

			Teletrabajo			Total
			Deficiente [24-55]	Regular [56-87]	Eficiente [88-120]	
Desempeño laboral adverso	Alto [4-9]	f	2	14	18	34
		%	1.9%	13.5%	17.3%	32.7%
	Medio [10-15]	f	0	46	9	57
		%	0.0%	46.2%	8.7%	54.8%
	Bajo [16-20]	f	0	11	2	13
		%	0.0%	10.6%	1.9%	12.5%
Total	f	2	73	29	104	
	%	1.9%	70.2%	27.9%	100.0%	

Nota. Los resultados obtenidos indican una variedad significativa en los niveles de desempeño laboral adverso en relación con el teletrabajo entre el personal administrativo de la institución educativa.

En la categoría Desempeño Laboral Adverso Alto: Un 32.7% del personal presenta un desempeño laboral adverso alto. De estos, el 1.9% está en un nivel de teletrabajo deficiente, el 13.5% en un nivel regular y el 17.3% en un nivel eficiente. Este hallazgo indica que una gran parte de los empleados con alto desempeño adverso se encuentra en entornos de teletrabajo eficientes.

En la categoría Desempeño Laboral Adverso Medio: La mayoría de los empleados (54.8%) se encuentra en el rango medio de desempeño laboral adverso. Dentro de este grupo, un 46.2% experimenta un teletrabajo de calidad regular y un 8.7% lo hace de manera eficiente. No se encontraron empleados con desempeño adverso medio en un entorno de teletrabajo deficiente.

En la categoría Desempeño Laboral Adverso Bajo: Un 12.5% de los empleados presenta un desempeño laboral adverso bajo. De estos, el 10.6% está en la categoría de teletrabajo regular y el 1.9% en la categoría de teletrabajo eficiente. No se reportaron empleados con desempeño adverso bajo en un entorno de teletrabajo deficiente.