



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un ministerio del Estado
peruano, Lima 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Huaman Pumayalli, Fernando (orcid.org/0000-0002-1447-4333)

ASESORAS:

Dra. Chipana Fernandez, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)

Mtra. Garcia Quispe, Gladys Beatriz (orcid.org/0000-0002-3064-7919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria:

La presente investigación va dedicada en memoria de mi madre Yolanda Pumayalli, con el profundo agradecimiento de los muchos años de dedicación y cariño hacia mí.

Agradecimiento:

Al gran arquitecto del universo que es Dios por concederme una meta más en mi desarrollo profesional. Con especial amor a mi padre Wilfredo Huamán y mis dos queridashijas Norka y Mónica por todo lo que me inspiran.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.", cuyo autor es HUAMAN PUMAYALLI FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES DNI: 08674883 ORCID: 0000-0002-8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 09-01-2024 09:49:02

Código documento Trilce: TRI - 0719457



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN PUMAYALLI FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de 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 productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.", 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
HUAMAN PUMAYALLI FERNANDO : 10538626 ORCID: 0000-0002-1447-4333	Firmado electrónicamente por: FHUAMANPU el 20-06- 2024 22:26:22

Código documento Trilce: INV - 1607757

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables.	46
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.	47
Anexo 3: Validez de instrumentos por juicio de expertos.	49
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto.	76
Anexo 5: Base de datos general de las variables.	77
Anexo 6: Resultado de similitud de turnitin.	78

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Validez de instrumentos por juicio de expertos</i>	14
Tabla 2 <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable teletrabajo</i>	16
Tabla 3 <i>Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Teletrabajo</i>	17
Tabla 4 <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable productividad</i>	18
Tabla 5 <i>Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable productividad</i>	19
Tabla 6 <i>Tabla cruzada entre teletrabajo vs. productividad</i>	21
Tabla 7 <i>Tabla cruzada entre espacio físico vs. productividad</i>	22
Tabla 8 <i>Tabla cruzada entre TIC's vs. productividad</i>	23
Tabla 9 <i>Tabla cruzada entre Organización laboral vs. productividad</i>	24
Tabla 10 <i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	25
Tabla 11 <i>Prueba de correlación entre teletrabajo y productividad.</i>	26
Tabla 12 <i>Prueba de correlación entre espacio físico y productividad.</i>	27
Tabla 13 <i>Prueba de correlación entre TIC's y productividad</i>	27
Tabla 14 <i>Prueba de correlación entre organización laboral y productividad.</i>	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema del diseño</i>	11
Figura 2 <i>Niveles de teletrabajo</i>	16
Figura 3 <i>Percepción de dimensiones de la variable Teletrabajo</i>	17
Figura 4 <i>Niveles de productividad</i>	18
Figura 5 <i>Percepción de dimensiones de la variable productividad</i>	19
Figura 6 <i>Teletrabajo vs. Productividad</i>	21
Figura 7 <i>Espacio físico vs. Productividad</i>	22
Figura 8 <i>TIC´s vs. Productividad</i>	23
Figura 9 <i>Organización laboral vs. productividad</i>	24

Resumen

El propósito de la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

La metodología se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional, con un tipo de investigación básica con diseño no experimental.

La población está integrada por 75 trabajadores estableciéndose una muestra censal, debido a esto se aplicó a la población total de estudio la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, usando la escala de Likert, adicionalmente los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos, los datos recogidos se procesaron mediante el programa estadístico SPSS.v. 26 para probar la hipótesis, aplicando una confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Entre los resultados hallados, el teletrabajo y la productividad laboral existe un nivel de correlación positiva moderada de ,571**. y $p < ,05$, entre las variables de estudio, por lo que se concluye que existe nivel de asociación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Tecnologías de la información, conectividad laboral, Ministerio.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between teleworking and productivity in workers of a Ministry of the Peruvian State, Lima 2023.

The methodology was carried out under a quantitative approach, with a level of correlational research, with a type of basic research with a non-experimental design.

The population is made up of 75 workers and since it is a census sample, it is applied to the total study population. The survey technique was applied and the instrument was the questionnaire, using the Likert scale. Additionally, the instruments were validated through based on expert judgment, the data collected were processed using the SPSS.v statistical program. 26 to test the hypothesis, applying Cronbach's Alpha reliability.

Among the results found, teleworking and work productivity there is a level of moderate positive correlation of .571**. and $p < .05$, between the study variables, so it is concluded that there is a level of association between the studied variables.

Keywords: Information technologies, labour connectivity, Ministry.

I. INTRODUCCIÓN

Con el advenimiento del virus SARS-CoV-2 en Wuhan (China), que afectó tanto a humanos como a animales, se declaró al virus como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud en 2020, instando a las naciones a abordar con diligencia la crisis sanitaria e implementar operaciones cautelares y de restricción (OMS, 2020). Como medio de preservar la salud de sus trabajadores y mantener la productividad, los empleadores optaron por el teletrabajo como medida preventiva. Pero, la aplicación de esta modalidad resultó ardua debido a la ausencia de conectividad a Internet y de recursos tecnológicos, lo que tuvo consecuencias adversas en la producción.

A nivel internacional, refirieron Estévez y Solano (2021) que en el contexto del SARS-CoV-2, la Administración Pública Argentina implementó el teletrabajo de manera temprana, debido a la necesidad de preservar la operatividad del Estado, y mostró sus condiciones de gestión ante la emergencia sanitaria que enfrentaban aspectos como la disminución de personal, la falta de dotaciones de equipos tecnológicos, demora de trámites administrativos, ambientes laborales inadecuados y escasas herramientas tecnológicas para las comunicaciones internas a efectos de satisfacer los trámites diarios. Estos factores dieron lugar a la necesidad de organizarse y ajustarse a la nueva forma de acción laboral. (p. 66).

Citando a Aguilar (2020) expresó que los colaboradores pertenecientes a las organizaciones estatales Mexicanas pasan cantidades de horas laborando solo por interés económico y no se identifican con la entidad, lo que conlleva muchas veces a gestiones ineficientes con baja productividad. Asimismo surgieron diferentes situaciones en busca de nuevas convivencias para el trabajo, además expresó Durand (2020), para numerosas cantidades de instituciones Chilenas el teletrabajo fue necesario implementarla para continuar desarrollando acciones laborales como reacción a las emergencias sanitarias, el teletrabajo implica cambios culturales donde funcionarios y usuarios pasan de la presencialidad a una cultura virtual usando con mucha frecuencia medios de telecomunicación y procesamientos electrónicos.

Además, solo algunas operaciones se adaptaron al teletrabajo, en Argentina solamente el veintinueve por ciento de actividades lograron adaptarse al teletrabajo asimismo en Uruguay el treinta y cuatro por ciento de acciones y en el resto de naciones latinoamericanas se estima un veintitrés por ciento de operaciones se adaptaron al teletrabajo (OIT, 2020).

A nivel nacional, como señala Vásquez (2019), en los tres niveles de gobierno se hallaron muchos defectos en los equipos tecnológicos, falta de directrices e identificación de puestos de mandos, a los cuales se les pudiera aplicar la modalidad de teletrabajo, citando a Deloitte (2015) expresó que por encima del 80% de los funcionarios responsables del talento humano de las organizaciones nacionales sostienen que la baja productividad es un problema latente principalmente en las instituciones estatales.

Mediante Resolución 000039-2020-SERVIR-PE publicó la directiva cuya finalidad fue implementar normas complementarias para aplicar el teletrabajo en todas las instituciones públicas; en conformidad con el D.U. N° 026-2020 donde el gobierno implantó directrices suplementarias excepcionales de cautela en torno al COVID – 19 en el Estado, el gobierno usó el teletrabajo atribuyendo a los funcionarios y servidores del aparato estatal a modificar los lugares de prestaciones de servicios para aplicar los trabajos remotos (Diario oficial el Peruano, 2020). Agregando a lo anterior, Belzunegui (2020), precisó que las entidades peruanas empezaran a aplicar el teletrabajo (TL) y efectuar el servicio desde su domicilio empleando un ordenador y monitoreados indicadores de gestión.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en una publicación fechada el 29 de abril de 2020, informó que, por causas de la pandemia de COVID-19, hasta el momento ha atendido 3.058 solicitudes mediante la Plataforma Virtual, implementada el 30 de marzo, en sus 11 regiones. Además, el Ministerio ha establecido 19 servicios para servir las diferentes necesidades de los usuarios. Una encuesta exhaustiva, que abarcó una muestra de 523 clientes, reveló que el 95% de ellos estaban satisfechos con la asistencia en línea que habían recibido. De hecho, el 97% de los indagados afirmó que sus consultas se habían resuelto adecuadamente y una abrumadora mayoría (el 94%) expresó su disposición a recomendar los servicios del Ministerio.

A nivel local, en un Ministerio del Estado Peruano el 25/marzo/2020 emitió un comunicado y en el punto primero manifestó que instalaron la Mesa de Partes virtual a fin efectuar trámites correspondientes, así como correos electrónicos y número de celular para absolver consultas.

La importancia de esta pesquisa está dirigida hacia el mejoramiento de la gestión pública, con el nivel local como enfoque principal. Se apunta a satisfacer la inmediata respuesta ante las diversas dificultades que enfrenta la ciudadanía, por lo cual se presentan alternativas con el objetivo de aumentar la productividad, empleando el teletrabajo como modalidad.

Es sumamente relevante esta investigación porque permitirá que los colaboradores de un Ministerio del Estado Peruano tomen conocimiento y refuerzen la modalidad del teletrabajo de tal forma que les resulte productivo y cumplan con los objetivos propuestos a efectos de satisfacer los requerimientos de la ciudadanía.

A continuación, se enunció el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023? asimismo se propuso los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre el espacio físico y la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre las tecnologías de la información y comunicaciones y la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023? (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización laboral y la productividad de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023?

La justificación de la teoría en esta pesquisa nace a la demanda de entender como teletrabajo guarda relación con productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano. Así mismo, se desea aportar con esta investigación en la institución para reforzar la alternativa del teletrabajo empleando nociones de las variables y sus respectivas sub variables para venideras investigaciones. En tanto que la justificación práctica, de esta indagación es con el objetivo de dar solución a inconvenientes que enfrenten los colaboradores en el transcurso de la adaptabilidad al teletrabajo, además permitirá facilitar aparatos tecnológicos modernos para el desempeño, mejoría de la comunicación, identificación y mejoría de los ambientes de trabajos de modo que facilitará la productividad ayudando a las entidades Ministeriales para beneficio de los ciudadanos.

Con respecto a la justificación metodológica, esta pesquisa emplea técnicas de investigación, por ejemplo, las encuestas a efectos de acopiar datos reales y confiables que logren los propuestos objetivos en la pesquisa los mismos que quedarán como antecedente a las venideras indagaciones. Además, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023. Del mismo modo se plantearon los objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre el espacio físico y la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, (b) Determinar la relación que existe entre las tecnologías de la información y las comunicaciones con la productividad en Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023, (c) Determinar la relación que existe entre la organización laboral y la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

Finalmente, se redactó la hipótesis general: El teletrabajo se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023. Adicionalmente, se redactaron las hipótesis específicas: (a) El espacio físico se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023, (b) Las tecnologías de la información y comunicaciones se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023, (c) La organización laboral se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de emitir un mejor discernimiento se revisaron investigaciones que precedieron a las variables de estudio desde los ámbitos nacional e internacional conforme se detalla:

A nivel nacional, Chávez (2022) en su indagación tuvo como objetivo identificar la asociación del teletrabajo y productividad en una entidad de Telefonía, Arequipa. Con enfoque cuantitativo la metodología, tipo aplicada, transversal, correlacional, y población censal integrada con ochenta y dos usuarios. El estudio concluyó estableciendo correlación entre Teletrabajo y productividad.

También está el estudio de Gonzales (2022) quien determinó objetivamente la asociación entre teletrabajo y productividad de la razón social Asescom RJ Abogados EIRL. La metodología empleada fue de tipología básica, enfocado cuantitativamente - correlacional, de alcance descriptivo. La muestra estuvo constituida por cincuenta y cuatro colaboradores de la entidad, el instrumento fue el cuestionario. El trabajo investigativo concluyó que existe correlación mayúscula entre la productividad de los empleados y el teletrabajo.

Huamán (2021) postuló que el teletrabajo repercute en la productividad en una entidad agroindustrial de Trujillo. La metodología empleada abarcó un enfoque cuantitativo, específicamente un diseño de tipo aplicado, no experimental, transversal, correlacional y causal. La muestra estuvo integrada por 126 colaboradores administrativos que realizaron trabajos a distancia entre marzo y junio de 2021. En definitiva, la pesquisa concluyó que el teletrabajo ejerce una influencia significativa con productividad; con un $Rho = 0,769$ (cuyo resultado significa correlación alta y positiva), con hallazgos estadísticamente significativos ($p < 0,01$).

Asimismo, Álvarez (2021) determinó objetivamente la afinidad entre Teletrabajo y Productividad en la compañía de homologación, la pesquisa fue de tipo correlacional descriptivo, asimismo la metodología fue con enfoque cuantitativa, no experimental y transversal correlacional y 35 trabajadores como población. El estudio concluyó afirmando que Teletrabajo se relaciona con Productividad.

De otro lado Fernández (2020) sustentó con objetividad la relación entre puesta en marcha de teletrabajo y productividad en los empleados del Parlamento de Estado. Metodología empleó el tipo básico, enfocado cuantitativo, correlacional, no experimental. El estudio concluyó afirmando relación positiva entre la implementación de ambas variables en el poder legislativo.

Por otro lado Campo y Carlier (2021) objetivamente afirmaron que el teletrabajo se ha transformado en un modalidad muy aceptada popularmente y se ha posicionado ganando espacio velozmente a nivel global, recientemente por circunstancias de la pandemia de COVID-19

También Duran (2020) concluyó con objetividad que, el Teletrabajo involucra el uso permanente de formas de acción de tratamiento electrónico de información.

En tanto que, Chávez, et al. (2023) con objetividad decretaron y concluyeron en su pesquisa el alto impacto del conocimiento y uso de las TIC en la productividad de los trabajadores públicos.

A nivel internacional Acosta (2018) planteó como objetivo principal saber la percepción de los trabajadores Colombianos de Antioquia, en relación teletrabajo y productividad. Empleó la metodología cuantitativa propios de los estudios exploratorios descriptivos. Los resultados concluyeron teletrabajo se asocia con la productividad en la entidad.

Conjuntamente Arce y Rojas (2020) evaluaron objetivamente los supuestos si los teletrabajadores están satisfechos y con minúsculo estrés. La muestra fue de 224 servidores en la modalidad presencial y 240 trabajadores remotos, el instrumento empleado fue el cuestionario, y concluyeron que, teletrabajo en esa institución es una alternativa adecuada para la satisfacción y estrés.

De otro lado Cáceres (2021) identificó objetivamente las variables relevantes en la productividad, en razón al exceso de apertura del mercado y la poca inversión a mediados de la década del 90, hallando que la productividad en las entidades dinamiza el empleo y la inversión nacional. La mencionada pesquisa fue de tipo básico, diseñado no experimental y corte transversal, concluyó afirmando que es conveniente reforzar la educación y tecnologías.

Asimismo Díaz y Aroche (2020) concluyeron objetivamente que, La adopción masiva de TIC ha repotenciado el acrecentamiento de la productividad en las organizaciones mexicanas.

Rodríguez et al. (2019) sostuvieron y establecieron con objetividad las evidencias que vinculan la influencia de los asientos dinámicos en la comodidad del trabajo con el tiempo productivo en los colaboradores de una oficina colombiana en su estudio experimental, y realizando un análisis descriptivo concluyeron que en los asientos dinámicos existe un mejor desempeño y productividad.

También está el estudio de Peralta (2021), se propuso como objetivo identificar cómo la implementación del teletrabajo influyó en los servidores de una entidad pública. Concluyó que los aspectos más relevantes fueron el dominio de los sistemas informáticos, el grado de bienestar, la experiencia en entornos virtuales, los cuales fueron determinantes en la productividad.

Respecto a los fundamentos teóricos, se consideró dos variables: teletrabajo y productividad, las mismas están fusionadas con el presente dilema a indagar.

Para la variable teletrabajo se considera lo conceptuado por Llamosas (2015) el mismo que definió como una forma de acción profesional llevada a cabo lejos del lugar en el que es esperado la recepción de los resultados de esa labor, aunque se trata de métodos laborales que puede abarcar ocupaciones realizadas total o parcialmente fuera del centro de trabajo. (p.30). En cuanto a la definición operacional, la investigación se evaluará a través de tres dimensiones comprendidas por espacio físico, Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y organización laboral.

En cuanto a teletrabajo Nilles padre de la teoría del teletrabajo en la década de los 70, refirió al teletrabajo labor que cuenta soportes tecnológicos y minúscula asistencia a las entidades (Niles, 1988, como citó en Baca, 2021).

Añadiendo a lo mencionado por el autor que precede (Bustos, 2012, como citó en Castro, 2020) declaró que los usuarios se sienten beneficiados con el teletrabajo en razón que les permite efectuar sus trabajos desde cualquier localidad sin estar físicamente en la entidad en razón de básicamente se requieren un ordenador portátil o celular conectados a internet.

A nivel conceptual, en 2020, la Organización Internacional del Trabajo postuló que teletrabajo significa una labor realizada con el apoyo de las TIC's, al exterior de los ambientes del empleador y debe ser indispensable contar con confiabilidad, capacidad de respuesta y accesibilidad para resultados optimos. (p. 4).

Con respecto a teletrabajo Venegas y Leyva (2020) los sistemas deben ser de fácil uso y amigables para los usuarios.

Dicho con palabras de García (2020), en el teletrabajo los colaboradores pueden laborar con flexibilidad, y a la vez generar ventajas competitivas.

Según Cañadas (2017) teletrabajo es una alternativa aplicada por las organizaciones para flexibilizar el trabajo y relaciona con el uso de las TIC's que acelera las articulaciones y las cooperaciones entre los colaboradores, facilitando las funciones como si encontraran en el mismo despacho.

En la norma N° 030036, se legaliza el teletrabajo, avalado mediante D.S. N° 0009/2015/TR, (Diario el Peruano, 2015). En razón de esto es que Alzate, T. y García, G. (2020), mencionan que las carencias de conocimientos de las administraciones se plasman en las decisiones políticas para estimular el teletrabajo.

En lo referido a la sub variable espacio físico, Llamosas (2015) mencionó que esta tiene que ver con “teletrabajo a domicilio, centros de teletrabajo y teletrabajo móvil” (p. 31)

Respecto a la dimensión Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC), Llamosas (2015) afirmó que está referido con “correo electrónico, internet, teléfono y video conferencia” (p. 31)

Respecto a la dimensión organización, Llamosas (2015) precisó que guarda relación con “metas objetivos, personas y tareas” (p. 31)

Según Llamosas (2015) tres son las características más mencionadas referidas a teletrabajo: a) El espacio físico donde se ejecutan las actividades al exterior de la empresa. b) el uso novedoso de tecnologías informáticas y de comunicación. c) La organización y ejecución profesional. (p. 32)

La importancia según Llamosas (2015) teletrabajo es un conjunto de actividades económicas y o industriales, formas de acción a nivel social e individual y formas de conformaciones políticas y administrativas, de importancia creciente en los países avanzados económicamente y culturalmente. Está referido a un suceso que conduce a brindar servicios a la ciudadanía mediante canales telemáticos. (p. 14)

Referente a la variable productividad se conceptúa lo afirmado por Gutiérrez (2020, p. 21), es conseguir los mejores servicios y o productos considerando los recursos utilizados para generarlos. Asimismo, la definición operacional de productividad cuenta con las siguientes subvariables: eficiencia, eficacia y efectividad.

Además, la productividad se conceptúa conforme a lo afirmado por Palacios (2018) definió como acciones aplicadas eficientemente por los trabajadores a lo largo de las labores en las organizaciones sumado a ello podría ser entendido como indicador. En esa misma línea Altamirano (2020) indicó que la productividad es cuando el colaborador cumplió las metas, apoyándose con el empleo de tecnología, circunstancias etc.

Según Suarez y Rodríguez (2017) recomendaron lo importante que es medir el nivel de productividad como deber de las instituciones ya que esto es resultado del desempeño mostrado por los colaboradores empleando los medios que se les dota. Desde la visión de Ortiz y Coronel (2019) expresaron, para maximizar la productividad al interior de la institución, es necesario un clima laboral donde los usuarios perciban motivación y estén comprometidos a lograr lo propuesto.

La eficiencia según Martin y López (2017) refieren a la conexión de objetivos conseguidos y el uso apropiado de recursos. Es más, Maldonado (2017) postula que eficiencia es el nivel con que se logran los productos o servicios más óptimos con el uso minúsculo de recursos.

Con respecto a la dimensión eficiencia, Gutiérrez (2020) sostuvo es la relación entre el resultados alcanzados y recursos empleados. (p. 21)

Referente a la dimensión eficacia, Gutiérrez (2020) afirmó que es la condición en que se realizan las acciones planeadas y se logran los efectos proyectados. (p. 21)

En lo que respecta a la dimensión efectividad, Gutiérrez (2020) precisó que es una medida de la idoneidad de los objetivos elegidos y el grado en que se logran. (p. 21)

Las características según Gutiérrez (2020) son procesos y los sistemas, necesariamente se trabajarán en estos capacitándonos, rediseñándonos, mejorando formas de ordenamiento, de soluciones de dilemas, de tomas de decisiones y comunicaciones. (p. 22)

La importancia, según Gutiérrez (2020) radica en investigar si la producción y o servicios satisfacen las demandas, si son los que requiere el usuario y se entregan oportunamente. (p.21)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. El tipo de investigación es básica, conforme lo expresan Cohen y Gómez (2019) cuya finalidad es describir la situación escudriñada en sus ambientes originales con la ayuda de recolecciones de informaciones reales sobre la base de las encuestas para incrementar el discernimiento del contenido de la tesis.

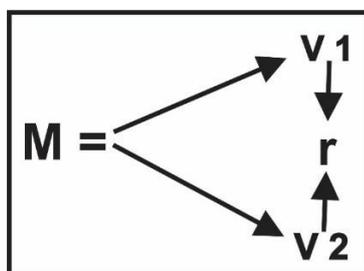
La presente pesquisa posee un diseñado no experimental, al respecto, Guevara et al. (2020) manifestaron, también se denominan transversales se distingue por no manipular las variables por parte de los investigadores, y se investiga la relación entre ambas. (p. 90)

Por otro lado, el investigador aplicó el nivel descriptivo correlacional, porque especificó los niveles de las variables y se aplicó un análisis escudriñando el vínculo entre las variables. Hernández y Mendoza (2018) estimaron que el alcance descriptivo denota elementos precisos de los sucesos y correlacional porque es una forma de acceder a evaluar la asociación de las variables.

El enfoque fue de tipo cuantitativo, la información objetiva de procedimiento hipotético deductivo aplicando computo estadístico. Hernández et al., (2018); explicaron que no se manipula de modo intencional los objetos de estudio, se busca analizarlos luego de haber sido observados de manera minuciosa.

Figura 1 *Esquema del diseño*

Esquema del diseño



Donde:

M: muestra

Variable 1: teletrabajo

Variable 2: productividad

r: correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Para la presente pesquisa se consideraron las siguientes variables:

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual: Llamosas (2015) definió como unas acciones profesionales llevadas a cabo alejados del lugar en el que se espera la recepción de los servicios o productos de esa actividad, aunque se trata de un concepto que abarca ocupaciones realizadas parcial o total fuera de los centros de trabajo. (p.30)

Definición operacional: La investigación de teletrabajo se evaluará a través de tres dimensiones comprendidas por: (a) Espacio físico, (b) TIC y (c) organización laboral, las cuales contó con 11 indicadores. Se manejará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con 20 preguntas debidamente estructuradas y validadas con escala de medición de tipo Likert conformado por: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5) (ver anexo 1).

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Según Gutiérrez (2020, p. 21), es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos.

Definición operacional: La productividad cuenta con las siguientes dimensiones: (a) eficiencia, (b) eficacia y (c) efectividad, de ellos se extraen 06 indicadores: Resultado alcanzado, recursos utilizados, realización de actividades, alcances de resultados, optimización de recursos y objetivos alcanzados. Los cuáles serán medidos mediante un cuestionario de 20 ítems, con escala de tipo Likert también conformados por: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5) (ver anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: Conceptualizado al agrupamiento total de sujetos, los mismos que serán estudiados, los cuales poseen características similares, pudiendo ser infinita o finita (Arias & Covinos, 2021). Por esta razón, en la investigación se tomó como población censal a empleados de ambos sexos que ejecutan el trabajo remoto completo y mixto en un Ministerio del Estado Peruano los mismos que están conformados por 75 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** se consideraron oficinistas que ejecutan el trabajo remoto completo y mixto en el Ministerio en mención.

- **Criterios de exclusión:** se excluyeron del estudio de investigación al personal de la entidad que no realizan trabajos remotos.

3.3.2. Muestra: Arias, y Covinos (2021). Según lo definen, muestra es una partición que supe a una población, y los datos recogidos serán obtenidos de la muestra. Se consideró como muestra al personal que realiza labores mediante la modalidad de teletrabajo en la población, la misma que es pequeña de 75 trabajadores; por lo cual será censal.

Muestreo: Para Ñaupas et al. (2018) son procesos que permiten extraer a los individuos que pertenecen a la unidad de análisis sujetas a estudio, teniendo por finalidad acopiar los datos necesarios en la pesquisa. El muestreo fue intencional y por conveniencia, toda vez que se consideró a una materia de ocupación determinada.

Unidad de análisis: conformado por personal de un Ministerio del Estado Peruano integrado por 75 trabajadores, durante el año 2023. Definido como los individuos sujetos a estudio con particularidades similares, de los que se acopiaran datos a estudiar, (Arias & Covinos, 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A lo largo del acopio de datos referidos a las variables, las técnicas empleadas fueron las encuestas, se utilizó como instrumento el cuestionario, toda vez que se recopiló información respecto a nociones o apreciaciones, formas de actuar frente a algún fenómeno (Hadi et al, 2023).

Para la obtención de información pertinente se aplicó un par de cuestionarios, conformada por un cumulo de preguntas enumeradas y organizadas en un listado con sus respectivas alternativas o respuestas correspondientes (Arias, 2020), ambos correspondientes a las variables teletrabajo y productividad. Las preguntas del cuestionario han sido desarrolladas por el investigador y su relevancia surge de su fácil adaptabilidad a una variedad de tipos de investigación.

Validez y confiabilidad del instrumento: Se ejecutó por medio de juicio de expertos, los mismos que validaron conforme a los criterios de importancia, objetividad y congruencia, testimoniando de este modo que los instrumentos midan lo que corresponda.

Tabla 1 Validez de instrumentos por juicio de expertos

Nro.	Grado Académico	Apellidos y nombres del experto	Resultado
1	Doctora	Sánchez Huamán, Jenny	Aplicable
2	Magíster	Mayhuay Robles, Luís	Aplicable
3	Magister	Tarazona Reyes, Marta	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: Relativo a la confiabilidad, Hernández et al. (2018) manifestaron si los instrumentos utilizados consiguen resultados que guardan un nivel de firmeza y consistencia, son confiables (p.200). En esta indagación ésta ha sido determinada por medio del cálculo del Alfa de Cronbach, el mismo que fue establecido a partir de la data adquirida después de efectuar una muestra piloto de 20 colaboradores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023, similares a la muestra de investigación.

El coeficiente de fiabilidad en el instrumento para medir la primera variable teletrabajo es 0,907

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Por lo que se refiere a la segunda variable, productividad obtuvo el coeficiente 0,907, por consiguiente, se ha concluido que los instrumentos analizados evidencian confiabilidad muy alta.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

3.5. Procedimientos

Se acopió la información de información en un Ministerio del Estado Peruano, se realizaron gestiones para facultar la aplicación del instrumento de la

investigación. El consentimiento mediante proveído, y se procedió al correspondiente acopio de información para fines académicos y de carácter confidencial y las respuestas objetivas obtenidas brindaron valiosos aportes a la realidad problemática objeto de estudio. Conforme a lo afirmado por Bustamante et. Al (2022), comprende en precisar el método y fases empleados en la investigación, desde su construcción, acopio de información, momento, lugar y forma en que se realizó.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto lo analizado, cabe mencionar que se utilizaron tablas y cifras por variable y subvariable para el correspondiente estudio descriptivo e inferencial conseguidos por intermedio de la información y análisis de los cuestionarios procesados, además, se utilizó el Rho Spearman a efectos de observar la asociación entre las variables y estas acciones se realizaron aplicando el programa estadístico SPSS V26.

3.7 Aspectos éticos

En la indagación se consideró la configuración teórica y metodológica que brinda el Vicerrectorado de Investigaciones N° 062-2023-VI-UCV de 16/marzo/2023, mediante la guía de construcción de actividades de investigaciones y tesis para efectos de obtener grados académicos y titulaciones de jerarquía profesional, asimismo se consideró la privacidad de los encuestados, rigiéndose a lo establecido en los artículos dieciséis y diecisiete del Código de Ética de nuestra casa de estudios universitaria César Vallejo, en los cuales precisa que los autores que elaboren o desarrollen una investigación obtienen el derecho de autoría de la misma, empero serán amonestados a los autores o coautores que cometan algún tipo de plagio, siendo el investigador responsable de documentar toda información general realizadas durante la construcción de la investigación.

IV. RESULTADOS

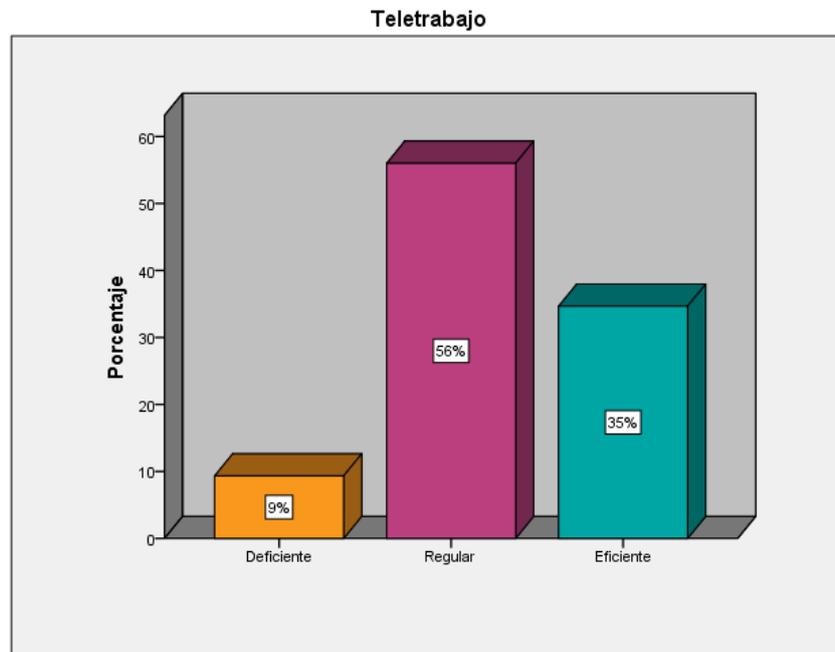
4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	9%
Regular	42	56%
Eficiente	26	35%
Total	75	100%

Fuente elaboración propia

Figura 2 Niveles de teletrabajo



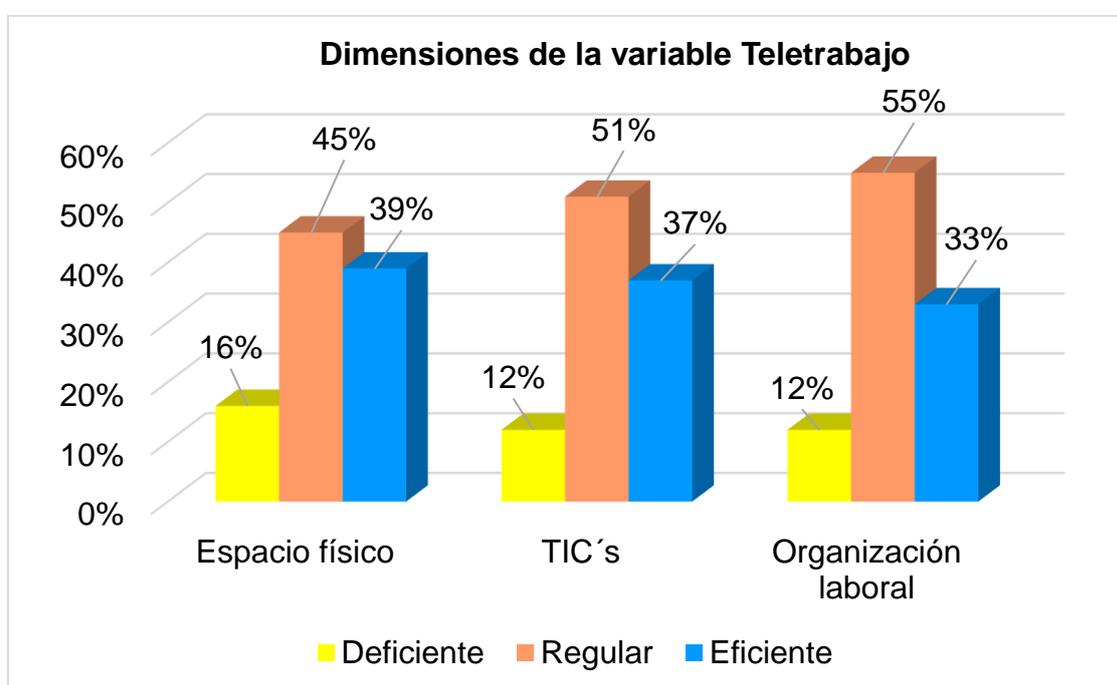
Las cifras obtenidas según la tabla y figura adjuntas, el 56% de los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano que cooperaron con la encuesta revelaron que las acciones que abarca la variable N°1 teletrabajo se sitúa en un nivel regular, otra cifra indica que un 9% indicaron que se halla en un grado deficiente, esto quiere decir que en la actividad en mención no se procede de manera eficiente, a pesar de ello, un 35% postularon la referida actividad se ubica en un rango eficiente. En otros términos, consideraron mayoritariamente los servidores indagados que esta modalidad de labor parcial o total externa al centro al centro de labores son regulares.

Tabla 3 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Teletrabajo

	Espacio físico		TIC's		Organización laboral	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	16%	9	12%	9	12%
Regular	34	45%	38	51%	41	55%
Eficiente	29	39%	28	37%	25	33%
Total	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Percepción de dimensiones de la variable Teletrabajo



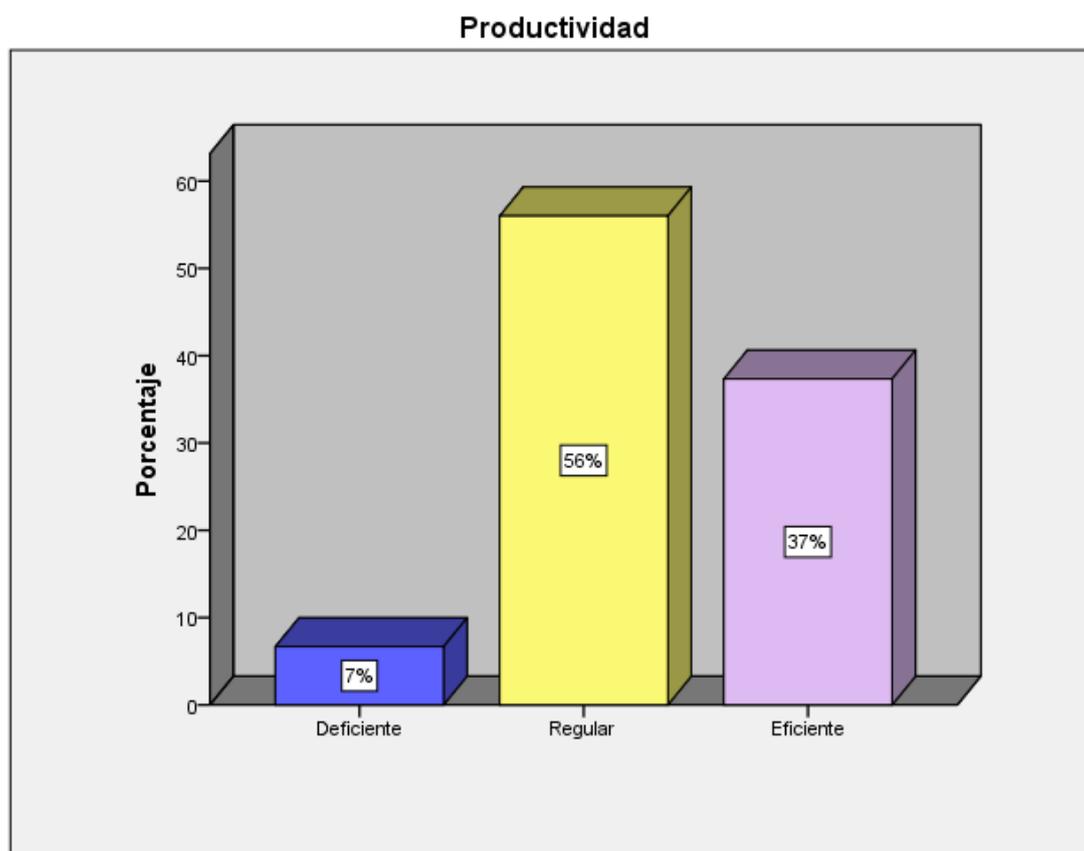
Teniendo en consideración los rangos obtenidos conforme a la tabla adjuntada y contándose con el sustento de la figura referidas a las subvariables de la variable 1, es posible visibilizar que, de los 75 integrantes de la encuesta, el 45% manifestaron que el espacio físico posee un valor regular, un 16% precisaron que resulta deficiente, en contraparte, un 39% mostraron que se ubica en grado eficiente, lo que revela un tanto porcentual regular no están plenamente satisfechos con los centros de teletrabajo en el domicilio y el uso del móvil para realizar sus actividades. En cuanto a la segunda dimensión TIC's tenemos que, el 51% de ellos expresaron que el uso de las TIC's se emplean regularmente, paralelamente un 12% que manifiesta deficiencias, con lo cual divulga que los trabajadores de un

Ministerio del Estado Peruano utilizan las TIC's no saben utilizar muy bien la tecnología para realizar las diversas actividades. Finalmente, un 55% de los mismos refirieron que presenta un nivel regular de la organización laboral, paralelo a esto un porcentaje mínimo del 12% manifestaron que el grado es deficiente, no obstante, un 33% precisaron que se ubica en un rango eficiente.

Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7%
Regular	42	56%
Eficiente	28	37%
Total	75	100%

Figura 4 Niveles de productividad



Los resultados obtenidos según la tabla y figura que se acompaña al presente, el 56% de los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano que colaboraron con la encuesta testimoniaron que las acciones referidas a la variable 2 productividad se posiciona en un grado regular, en paralelo un 7% indicaron que se encuentra en

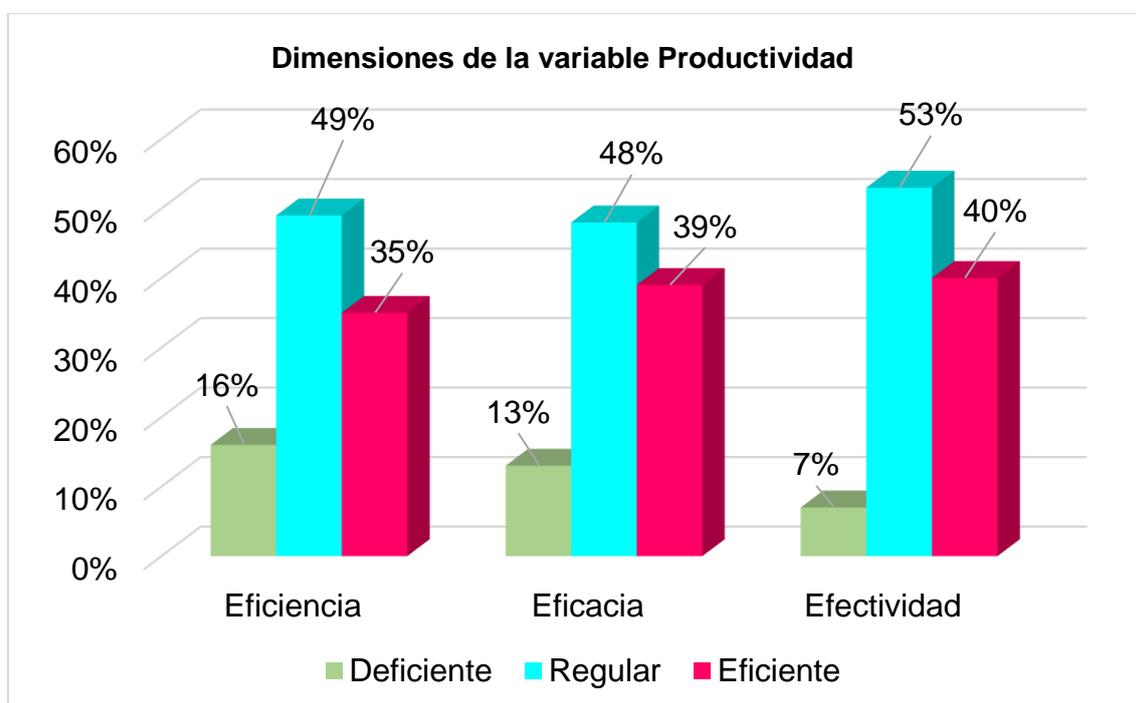
el nivel deficiente, esto se traduce en que la mencionada actividad no es ejecutada de modo eficiente, pese a lo cual, un 37% confirmaron que dicha actividad se ubica en un nivel eficiente. Dicho de otra manera, es mayúsculo la cantidad de encuestados que consideran regular los resultados considerando los recursos utilizados para generarlos.

Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable productividad

	Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	16%	10	13%	12	16%
Regular	37	49%	36	48%	37	49%
Eficiente	26	35%	29	39%	26	35%
Total	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Percepción de dimensiones de la variable productividad



Teniendo en cuenta los obtenidos resultados conforme a la tabla anexada y de acuerdo a la figura en cuanto a las subvariables de la variable 2, es posible visualizar que, de los 75 encuestados, el 49% manifestó que la eficiencia posee un nivel regular, un 16% indicó que la actividad en mención es deficiente, no obstante,

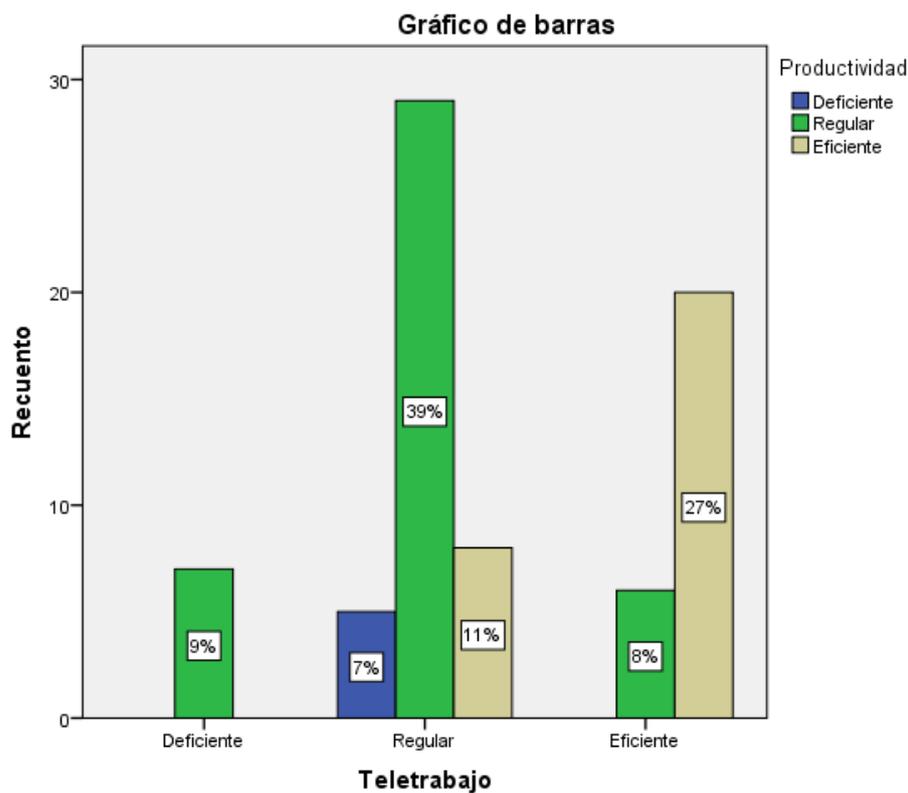
un 35% señaló que se ubica en un nivel eficiente, por lo que se deduce que un tanto por ciento regular está disconforme con los resultados alcanzados y recursos utilizados para realizar sus actividades. En cuanto a la segunda dimensión eficacia tenemos que, el 48% de ellos expresaron que presenta un nivel regular, frente a un 13% que manifiesta deficiencia, lo que indica que los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano cumplen con los resultados, actividades y la optimización de recursos destinadas por el ministerio de forma regular.

Finalmente, un 49% de los mismos refirieron que presenta un nivel regular de efectividad, versus un porcentaje minúsculo de 16% que indicó que el nivel es deficiente, empero, un 35% señalaron encontrarse en un nivel eficiente, cumpliendo parcialmente los objetivos alcanzados por los colaboradores al realizar sus actividades en el ministerio.

Tabla 6 Tabla cruzada entre teletrabajo vs. productividad

		Productividad				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Teletrabajo	Deficiente	f	0	7	0	7
		%	0%	9%	0%	9%
	Regular	f	5	29	8	42
		%	7%	39%	11%	56%
	Eficiente	f	0	6	20	26
		%	0%	8%	27%	35%
Total	f	5	42	28	75	
	%	7%	56%	37%	100%	

Figura 6 Teletrabajo vs. Productividad

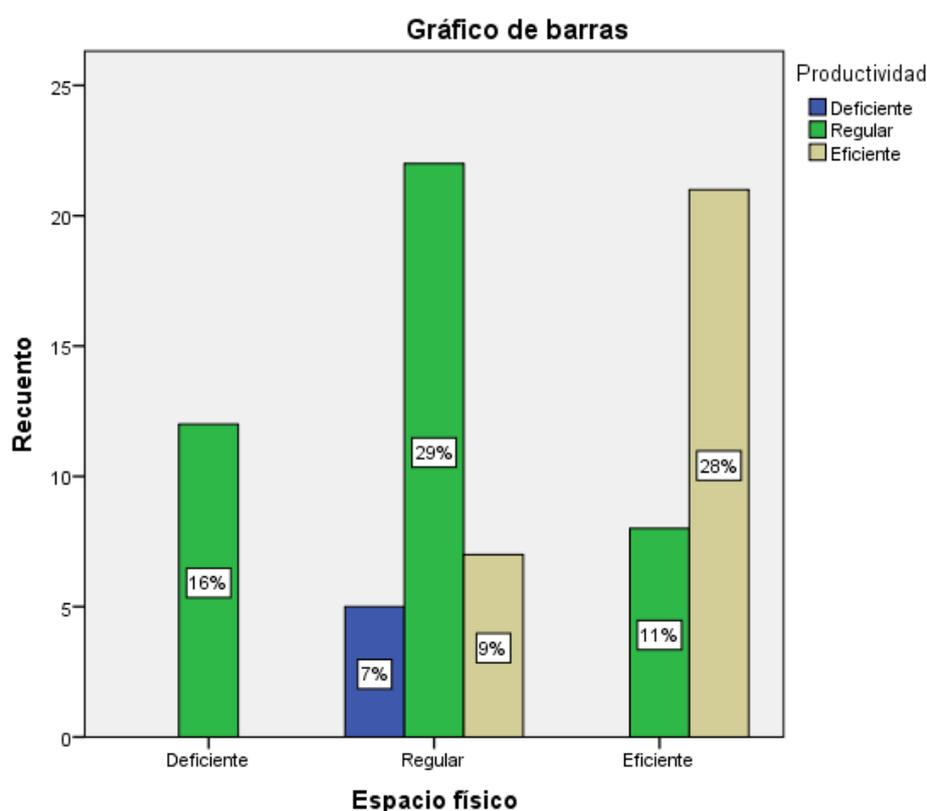


Conforme a los resultados de la tabla adjuntada y apoyándonos en la respectiva figura, se distingue que el 39% de los idagados revelaron que el teletrabajo y la productividad tienen una posición regular. En paralelo, un 27% de los encuestados exteriorizaron que el nivel de una y otra variable es eficiente. Finalmente, un 7% de los encuestados indicaron que se tiene un teletrabajo regular, sin embargo, se percibe una productividad deficiente.

Tabla 7 Tabla cruzada entre espacio físico vs. productividad

			Productividad			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Espacio físico	Deficiente	f	0	12	0	12
		%	0%	16%	0%	16%
	Regular	f	5	22	7	34
		%	7%	29%	9%	45%
	Eficiente	f	0	8	21	29
		%	0%	11%	28%	39%
Total	f	5	42	28	75	
	%	7%	56%	37%	100%	

Figura 7 Espacio físico vs. Productividad

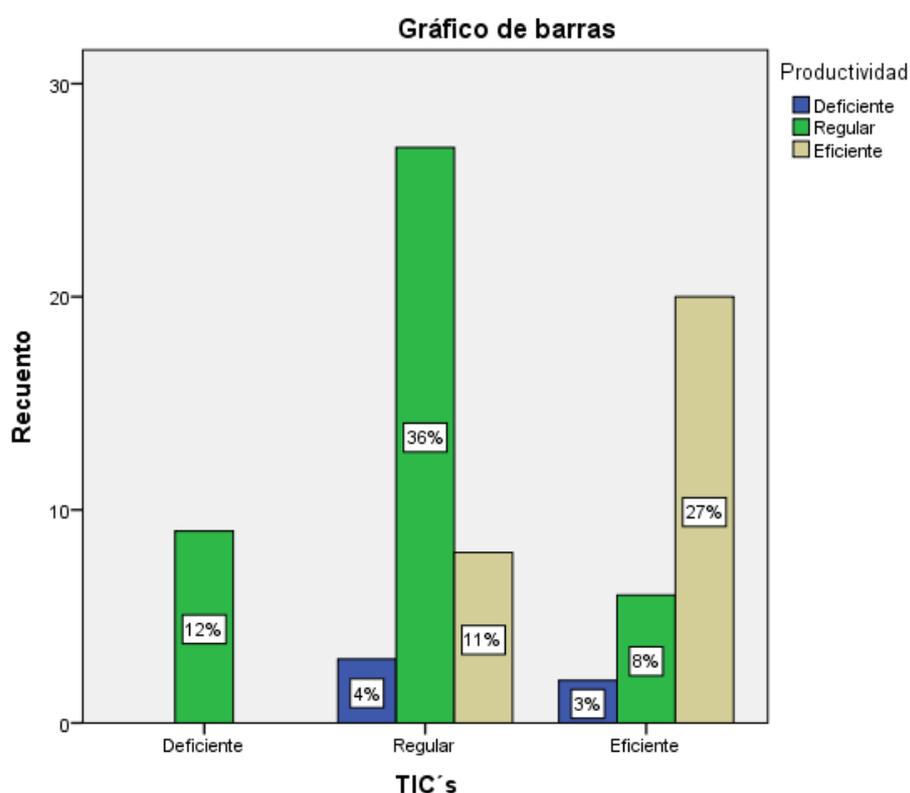


Basándonos en los resultados de la tabla adjuntada y con sustento de la figura, vemos que el 29% de encuestados reflejaron que el espacio físico y la productividad poseen un nivel regular. En paralelo, un 28% reflejaron que el nivel de las variables posee un nivel eficiente. Al final, el 7% de los encuestados indicaron que se tiene un espacio físico regular, sin embargo, se percibe una productividad deficiente.

Tabla 8 Tabla cruzada entre TIC's vs. productividad

			Productividad			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
TIC's	Deficiente	f	0	9	0	9
		%	0%	12%	0%	12%
	Regular	f	3	27	8	38
		%	4%	36%	11%	51%
	Eficiente	f	2	6	20	28
		%	3%	8%	27%	37%
Total	f	5	42	28	75	
	%	7%	56%	37%	100%	

Figura 8 TIC's vs. Productividad

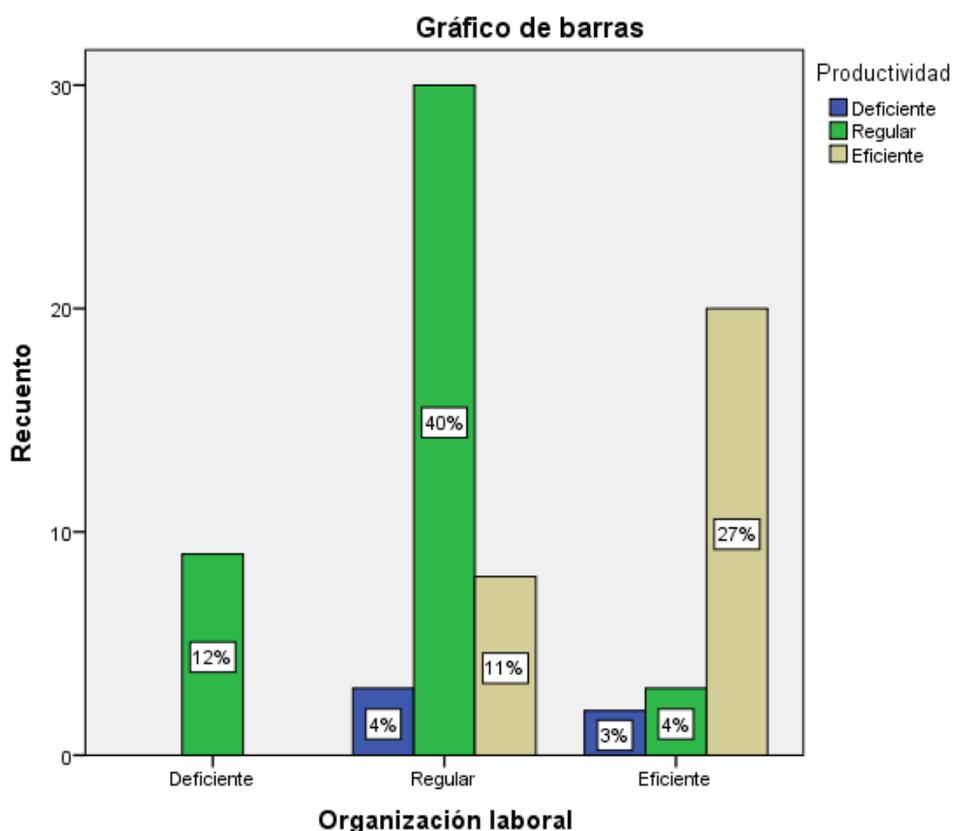


Respecto a los resultados de la tabla y respectiva figura que se acompaña como soporte, se nota que el 36% de encuestados revelan que las TIC's y la productividad posee un nivel regular. Paralelamente, el 27% expresaron que los niveles de las dos variables tienen un nivel eficiente. Y, un 4% de los encuestados mencionaron que se tiene un TIC's regular, sin embargo, se percibe una productividad deficiente.

Tabla 9 Tabla cruzada entre Organización laboral vs. productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Organización laboral	Deficiente	f	0	9	0	9
		%	0%	12%	0%	12%
	Regular	f	3	30	8	41
		%	4%	40%	11%	55%
	Eficiente	f	2	3	20	25
		%	3%	4%	27%	33%
Total	f	5	42	28	75	
	%	7%	56%	37%	100%	

Figura 9 Organización laboral vs. productividad



Conforme a los resultados de la tabla y su respectiva figura adjuntada como sustento, se aprecia que el 40% de encuestados declararon que la Organización laboral y la productividad poseen un nivel regular. En otro orden, el 27% expresaron ambas variables estiman un nivel eficiente. Por último, un 4% indicaron que se posee una Organización laboral regular, sin embargo, se percibe una productividad deficiente.

4.2 Prueba de normalidad

Después de concluir con el **análisis descriptivo**, se empleó la comprobación de **Kolmogorov-Smirnov**, teniendo en consideración que la muestra del presente acontecimiento es más de cincuenta, siendo la que más se ajusta para el presente caso. Tomando las dos premisas siguientes como base:

H0: Los datos de la muestra proceden de una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no proceden de una distribución normal.

Habiéndose detallado con anterioridad las hipótesis, se prosiguió con el análisis de normalidad, adquiriéndose los resultados siguientes:

Tabla 10 Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,313	75	,000
Espacio físico	,249	75	,000
TIC's	,276	75	,000
Organización laboral	,297	75	,000
Productividad	,324	75	,000
Eficiencia	,260	75	,000
Eficacia	,259	75	,000
Efectividad	,311	75	,000

Fuente: Elaboración propia

Conforme los valores mostrados en la tabla que se acompaña, que determinan que los grados de significancia de las variables y dimensiones son significativos ($p < 0,05$) ya que no se acercan a la normalidad. Por esa razón, se practicó la prueba estadística de Spearman.

Hipótesis general

H₀: El teletrabajo no se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

H_a: El teletrabajo si se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

Tabla 11 Prueba de correlación entre teletrabajo y productividad.

		Teletrabajo	Productividad	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En función a los resultados mostrados, se pudo visibilizar que el grado de asociación entre teletrabajo y productividad es de (Rho S.= ,571), y, podemos confirmar que existe un nivel asociativo positivo moderado, dado que ($p < ,05$); y se deniega la conjetura nula y admitir la alterna.

Hipótesis específica 1

- H₀: El espacio físico no se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.
- H_a: El espacio físico si se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

Tabla 12 Prueba de correlación entre espacio físico y productividad.

		Espacio físico		Productividad
Rho de Spearman	Espacio físico	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En consonancia con los resultados que se muestran, se pudo observar que el nivel de vinculación entre el espacio físico y la productividad es de (Rho S.= ,557), por ello se confirma y evidencia una medida de cercanía positiva moderada, dado que ($p < ,05$); por las razones antes mencionadas fue denegada la hipótesis nula y surgió la aceptación la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀: Las TIC's no se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

H_a: Las TIC's si se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

Tabla 13 Prueba de correlación entre TIC's y productividad

		TIC's	Productividad	
Rho de Spearman	TIC's	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De las medidas que se visualizan, se pudo evidenciar que el nivel de afinidad entre las TIC's y la productividad es de (Rho S.= ,479), lo que, facilita

aceverar la existencia de correlación positiva moderada, dado que ($p < ,05$); y denegamos la hipótesis nula, en consecuencia aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₀: La organización laboral no se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

H_a: La organización laboral si se relaciona con la productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.

Tabla 14 Prueba de correlación entre organización laboral y productividad.

		Organizació		
			n laboral	Productividad
Rho de Spearman	Organización laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Conforme los resultados que se muestran, se puede visibilizar que el nivel de vinculación entre la organización laboral y la productividad es de (Rho S.= ,531), por lo que, es posible afirmar la existencia de un grado de asociación positiva moderada, debido a que ($p < ,05$); a razón de lo antes mencionada rechazamos la hipótesis nula y en contraparte se acoge la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

La presente pesquisa ha tenido, precisamente, por finalidad establecer la relación de los objetos de estudio teletrabajo y productividad, a partir del estudio realizado en una entidad Ministerial del Estado Peruano. Esta investigación se ha efectuado, procurando responder a las Hipótesis señaladas con precisión, y se obtuvieron resultados conforme al siguiente detalle:

Para el capítulo de discusión y sus respectivos valores se asumió como objetivo general pormenorizar el nivel de afinidad que existe entre las variables, en la entidad estatal conforme se contextualizó en título de la presente investigación, de cuyos resultados se considera que para el objeto de estudio Teletrabajo de los 75 trabajadores encuestados, el 35% muestran un grado eficiente en el desenvolvimiento del teletrabajo, el 56% se hallan en rango regular y solamente 9% en magnitud deficiente y para la variable Productividad de los 75 trabajadores encuestados, el 37% presentaron una categoría eficiente en el desenvolvimiento de su productividad, el 56% se encontraron en estado regular y sólo el 7% en nivel deficiente. Y, para la conjetura general que Teletrabajo se asocia considerablemente con la productividad de los trabajadores de una Ministerial del Estado Peruano, Lima 2023, se toma los valores de los análisis paramétricos de Rho Spearman que evidencian que el grado de importancia bilateral es 0.000, a causa de estos valores, es aceptada la hipótesis general proyectada, en razón a que hay una afinidad positiva alta entre las variable 1 y 2 de la presente pesquisa. De la misma manera, muestran que el valor del cociente de correlación es ,571**, cuyo valor es determinante afirmando que existe una afinidad positiva moderada.

Esto coincide con lo investigado por Acosta (2018) el mismo que efectuó su indagación en un organismo del sector público del Estado Colombiano, tuvo como objetivo averiguar la aprehensión de los trabajadores remotos del organismo público de Medellín referente a la afinidad de teletrabajo y productividad, contando como hipótesis informarse si los funcionarios notan que el trabajo remoto ha incrementado los grados de producción, teniendo una N = 65, concluyó que de la pesquisa el 14% de los colaboradores contempla retirarse antes de ejercer como trabajadores remotos afectando la productividad de la institución, postulando que

el teletrabajo se vincula de modo positiva con la productividad, agregando a lo anterior de su investigación el 80% de los caudillos encuestados manifestaron que la asertividad existe entre sus funcionarios y servidores remotos en razón que los medios por los que se comunicaban les exigía ser precisos y concisos por lo que transmitieron sus mensajes y sugerencias con transparencia y nitidez.

De lo manifestado en los acápite precedentes se pudo apreciar en ambas investigaciones que los servidores públicos consideraron que sus labores resultaron más eficientes a partir de la aplicación del modo de trabajo remoto en la entidad en mención, contando con poblaciones diferentes para cada investigación, además con dimensiones diferentes por cada variable se obtuvieron los mismos resultados aconteciendo que teletrabajo se relaciona positivamente con productividad.

Asimismo, comparte similares resultados, Fernández, (2021) el mismo que determinó un cociente de Spearman para sus objetos de estudio de $r = 0.938$ y $r = 0.918$ con un nivel muy destacado y con instrumento confiable altamente admitiendo la presunción general, adicionalmente a esto Chávez, (2022) en su pesquisa determinó la significancia de 0,715 afirmando afinidad firme entre ambas variables del estudio en mención.

Reforzando a los mencionados anteriormente Fernández, (2020) en su investigación concluyó que, si existe vinculo positivo entre teletrabajo y productividad, debido a que los resultados de las indagaciones llevadas a cabo se mostraron una significancia minúscula que el 0.05, por lo tanto se afirmó una relación relevante entre las variables antedichas, además resulta el coeficiente rho = 0.643.

Estos resultados guardan relación con lo expresado por Alvarez, (2021) debido a que determinó en su investigación la asociación entre los objetos de estudio Teletrabajo y Productividad, las mismas que obtuvieron como efecto una vinculación directa y significativa con un valor de 0,540, asimismo se comprobó la evidencia de una asociación positivamente moderada entre las 2 variables, los valores de significancia de la pesquisa fueron de $p = 0.000$, resultando minusculo de 0.05; se denegó la conjetura nula y se aprobó la alterna, con lo cual se demostró

y afirmó que Teletrabajo guarda relación significativamente con Productividad de la compañía de Homologación. En esa misma línea determinó en su investigación Chavez (2022) la vinculación de teletrabajo y productividad ocupacional de una compañía de Telefonía, Arequipeña 2021. Metodológicamente se usó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de carácter transversal, de alcance correlacional, la población fue censal integrado por ochenta y dos usuarios. Para el acopio de datos se emplearon dos cuestionarios los mismos que se validaron mediante veredicto de expertos y fiabilidad por el alfa de Cronbach de 0,876. Cuyos efectos adquiridos al aplicar la Rho de Spearman, evidenciaron una significancia de $0,000 < 0,05$ obteniéndose las conclusiones de la existencia de vinculación fuerte entre los objetos de estudio Teletrabajo y productividad, cuyo valor obtenido es 0,715.

Adicionalmente Peralta (2021) afirmó que los aspectos que repercutieron en el teletrabajo fueron principalmente, el que determinados servidores y funcionarios no dominaban las tecnologías informáticas, no se adaptaban con facilidad, transformándose en un determinante al calcular la productividad, así como el logro de objetivos.

Se asemeja el estudio de Arce y Rojas (2020) los mismos que señalaron que la participación ascendente de personas del sexo femenino en el terreno laboral, propició cambios en el nivel estructural de las instituciones y hogares; la búsqueda de la conciliación, crecimiento profesional y laboral con la vida familiar, permitió una serie de ajustes que facilitaban la conciliación; la opción de Teletrabajo es una táctica adoptada por las instituciones, y el efecto rebote generó armonía laboral y familiar esta opción de labor atrae más a las mujeres. Diversas pesquisas europeas determinaron que las mujeres eligen esta modalidad más que los varones, por lo cual se deduce que las mujeres buscan en el Trabajo remoto la conciliación del hogar y el trabajo, buscan mayor disponibilidad tiempo para la vida familiar, en tanto que en los varones este elemento resulta no ser determinante. Tiene afinidad con los anteriores resultados el estudio de Campo y Carlier (2021) en razón que concluyeron que el teletrabajo se convirtió en una modalidad muy popular que creció velozmente a nivel global debido al COVID-19 como pandemia. Resulta importante ahondar en el conocimiento del desempeño de las organizaciones y los empleados contextualizando el teletrabajo debido a los previos resultados de estudios contradictorios.

Por lo que corresponde al objetivo específico 1, que fue establecer qué relación existe entre el espacio físico y la productividad en los colaboradores de una entidad ministerial del Estado Peruano, Lima 2023 y la conjetura específica 1 se formuló que existe relación entre el espacio físico y productividad en los trabajadores del Ministerio Estatal en mención en Lima 2023, de los valores obtenidos en la comprobación paramétrica de Rho Spearman muestran el nivel de asociación de ($Rho = ,557$), por lo tanto se afirma que existe vinculación positiva moderada, dado que ($p < ,05$); por consiguiente se deniega la hipótesis nula y en contraparte se efectuó la aceptación de la hipótesis alterna. De igual modo, revela que el valor del coeficiente de correlación es, (557^{**}), la misma que determina la existencia de una correlación significativa. De los hallazgos se cuenta con Belzunegui y Erro, (2020) la investigación presenta resultados positivos en el espacio físico adecuado, y la productividad de sus colaboradores y se reduce el ausentismo de los servidores.

En cuanto al objetivo específico 2, establecer la correspondencia que existe entre las tecnologías de información y comunicaciones (TIC'S) y la productividad en los trabajadores de un sector público Peruano, Lima 2023, en la tabla 12, se visibilizó una significancia de 0,000 resultando minúsculo a 0,05, por lo cual, es aceptable que las TIC'S se asocian directamente y con significancia de modo positivo moderado con la productividad manteniendo un valor de $,479^{**}$ lo cual difiere a lo que expuso Medina (2022) quien obtuvo como resultado en su investigación en su Rho de Spearman $r = - 0.126$ que determinó la existencia de vinculación negativa minúscula entre las TIC'S, demostrando una significancia de 0.382 estadísticamente no significativo, por ello es aceptable la hipótesis nula. De hecho, Fernández, A. (2020) en su investigación determina que el uso de las de las tecnologías de la información mediante el trabajo remoto es una opción para fortalecer la productividad. En la misma línea Chávez, E; et al (2023) determinaron objetivamente que el conocimiento y empleo de las TIC'S se correlaciona positivamente en la productividad laboral de los funcionarios públicos.

Coincidentemente Aguilar (2021) señaló que, los cambios tecnológicos y los progresos en cuanto a conocimiento e innovación son fundamentales para aumentar la productividad laboral, especialmente cuando resultan en el avance de modernos sistemas o dispositivos tecnológicos son parte de los mecanismos que

promueven la modernización en la ciencia y tecnología. Asimismo, Cáceres (2021) en su trabajo investigativo en el Salvador concluyó precisando que, la urgencia de restablecer la protección a los sectores de producción en la subregión y de fomentar las calidades en educativas, las TIC'S y la adquisición de conocimientos y habilidades. Igualmente, Castro (2020) en su estudio concluyeron que, los continuos avances tecnológicos de la información y comunicaciones han inducido a individuos en instituciones para optar por el teletrabajo como una alternativa de realización actividades laborales, impactando en su mayoría de casos beneficioso en el aspecto económico. Del mismo modo Cañadas (2017) señaló que, es necesario en consideración, que el término teletrabajo se acuñó con antelación al progreso de las nuevas TIC'S y, por esta razón, se aplica una revisión del concepto adaptándolo a la nueva realidad laboral. Siendo necesario un consenso universalizado que delimite con mayor rigor la magnitudes y alcances del término teletrabajo y sus tipologías, y posibiliten un marco conceptual aceptado a partir del cual se permita hablar de esta modalidad con un criterio único en todos los países. Asimismo, Diaz y Aroche (2020) sostuvieron que la adopción masiva de TIC's ha dado lugar al incremento de investigaciones referidas al enlace entre estas y el desarrollo económico. Existe un interés importante del empleo de TIC sobre el crecimiento, pero las investigaciones orientan a desestimar los categoricos del uso de tales tecnologías y las condiciones diferenciadas de las organizaciones, industrias y Estados que las adoptan. Aquí se analizaron los determinantes de repercusión diferenciada de las TIC referente al acrecentamiento productivo en las entidades mexicanas.

En lo referente el objetivo específico 3, consistió en establecer la correspondencia que existe entre la organización laboral y productividad en los colaboradores de un ministerio del Estado Peruano, Lima 2023, se formuló la hipótesis específica 3, en la que se asumió que existe vinculación importante entre la organización laboral y la productividad en los trabajadores de un ministerio del Estado Peruano, Lima 2023. En los valores de la corroboración paramétrica de Rho Spearman se observa que el valor de relevancia mutuo es ,000. Similarmente, mostró que la valoración del coeficiente de correlación es ,531**, por lo que nos permite asentir que existe un grado de correspondencia positiva moderada, en razón que ($p < ,05$); permitiendo el rechazo a la hipótesis nula y optandose a la aceptación de la hipótesis alterna.

Esto es cercano con lo expresado por Gonzales (2022) en su pesquisa con una N = 54 determinando referente a espacio de trabajo que el 5.6% estuvieron disconformes, el 9.3% estuvieron dubitativos, el 18.5% estuvieron complacidos y el 64.8% estuvieron completamente satisfechos por en consecuencia adquirió un valor de 0.999 categorizada como correspondencia positiva muy fuerte entre organización laboral y productividad contemplando la relevancia de luminosidad y silencio idóneo, que el espacio cuente con equipamiento informático y conectividad apropiada, el espacio ventilado y autosuficiencia del lugar y por último el orden y aseo de la zona. Es afín el resultado del artículo científico de Duran (2021) toda vez que afirma que Teletrabajo conlleva al manejo frecuente de hábitos de procesamiento electrónico de información y el empleo continuo de algunos medios de telecomunicación para contactar, los funcionarios dedican su quehacer profesional sin estar físicamente en la institución laboral, puede efectuarse a tiempos completos o parciales conforme este establecido en las normas emanadas por las instancias que correspondan.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general, se concluyó, en base al examen de Rho Spearman ($r=,571$) que se halló relación muy significativa al obtenerse un ($p<,05$) y a la vez determinándose correlación moderada entre el teletrabajo y productividad en la entidad. De modo tal que se cumplió la hipótesis planteada, por otra parte, estos resultados avizoran que, de una positiva recepción de resultados del teletrabajo se obtendrá una productividad que beneficiaran a los usuarios, además contribuirá a la consecución de aspiraciones propuestas.

Segunda:

Referente al objetivo específico 1, se concluyó, basándose en la verificación de Rho Spearman ($r=,557$) que evidencia relación muy significativa al resultar un ($p<,05$) del mismo modo se determinó una correlación moderada entre el espacio físico y la productividad en la institución, Dándose así por cumplida la hipótesis propuesta, por otra parte, estos niveles denotan que, de una impecable posición y dirección del espacio físico se obtendrá una productividad que beneficiaran en desarrollar tareas en determinado tiempo y recursos asignados a los usuarios logrando el cumplimiento de sus objetivos.

Tercera:

En lo referido al objetivo específico 2, se concluyó, según la comprobación de Rho Spearman ($r=,479$) se verificó la asociación muy significativa al obtener un ($p<,05$) simultáneamente se determinó una correlación moderada entre el TIC's y la productividad en el Ministerio en mención. En consecuencia, se cumplió la hipótesis planteada, además de eso, estos resultados indican que, de un óptimo uso de las TIC's se obtendrá una productividad en beneficio de la transmisión de información.

Cuarta:

En lo que respecta al objetivo específico 3, se concluyó, basado en la verificación de Rho Spearman ($r=,531$) se comprobó la existencia de relación muy significativa al obtener un ($p<,05$) de tal forma se determinó una correlación moderada entre la organización laboral y la productividad en la entidad estudiada. Por ende se cumplió la hipótesis planteada, en ese sentido, estos resultados deducen que, un óptimo proceso de actividades en la organización laboral se obtendrá una productividad que beneficiará la existencia de los Ministerios del estado peruano logrando el cumplimiento de sus objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

En lo que se refiere a la relación del teletrabajo y productividad, dado que se obtuvieron como resultados una vinculación moderada entre los objetos de estudio, es recomendable precisar que el jefe de capacitaciones tenga dentro de sus objetivos a corto plazo, reforzar el teletrabajo mediante cursos y talleres de actualización como parte de la modernización de la institución para la mejoría de la productividad laboral

Segunda:

En lo que respecta al espacio físico y la productividad, se alcanzó como resultado una vinculación moderada entre la mencionada subvariable y la segunda variable, en consecuencia, se recomienda necesariamente fortalecer estos resultados, para esto es necesario que la entidad mediante sus directores de línea como parte de su gestión, implementen convenientes espacios físicos para efectuar el teletrabajo y levantar la productividad en sus quehaceres.

Tercera:

Respecto a la dimensión de las TICs y la variable productividad, se obtuvieron resultados con correlación moderada, por lo cual, es recomendable que la entidad mediante sus Oficinas de apoyo fortalezcan el uso de las TICs como parte del mejoramiento de la productividad para estar a la altura de un país moderno.

A los trabajadores de la entidad en mención, que utilicen espacios que cuenten con variadas herramientas virtuales a fin de reforzar el teletrabajo, empleando múltiples softwares o diversos aplicativos que fortalezcan el buen desarrollo de sus funciones, para tal efecto deberán recibir capacitaciones en entornos virtuales.

Cuarta:

Referente a la asociación entre la sub dimensión organización laboral y el objeto de estudio productividad, se obtuvieron resultados como correlación moderada, por lo tanto, en la institución pública se recomienda que hay que propiciar una mejora entre la organización y productividad como una meta a conseguir a corto plazo para poder lograr los objetivos que se puedan trazar.

REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (1ra. Edición ed.). Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Editorial Enfoques Consulting EIRL.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Aguilar, J. (01 enero 2020). Contaduría Pública. La deficiente productividad laboral en México. Volumen 1. México. Recuperado de <https://contaduriapublica.org.mx/2020/01/01/la-deficiente-productividad-laboral-en-mexico/>
- Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia. [Tesis de Maestría], Universidad de Antioquia. Recuperado de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Arce, L. y Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. Costa Rica. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/download/3141/4086/>
- Álvarez, I. (2021) Relación de las condiciones del teletrabajo con la productividad laboral en la empresa de servicios de homologación, Lima, Perú (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86487>
- Belzunegui, A., y Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability, 12(9), 36-62. <https://doi.org/10.3390/su12093662>

Bustamante, N. et. al. (2022). Investigación Científica: Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis. UNHEVAL.

<https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>

Cáceres, L. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador. Revista de la CEPAL N° 133. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47080-productividad-laboral-la-integracion-economica-centroamericana-caso-salvador>
[Revista CEPAL No133 Rev.1](#)

Castro Murillo, M. (2020) Análisis sistemático de la literatura: El teletrabajo y la psicología organizacional, una aproximación a partir de la revisión de literatura [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/items/829daa0a-a5e3-4624-a0cb-4d0d4af72c33>

Campo, A., Avolio, B., y Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. Global Business Review, 45(12), 15-21. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>

Cañadas, F. (2017). Teletrabajo revisión teórica y análisis jurídico-laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125466>

Chávez, E; Anticona, D ;Risco, M ;Delgado, L y Caballero, J (2023) Gestión del conocimiento y tic en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú Scopus 19,1 pg143-151 Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160519653&origin=inward&txGid=2a7f010ac0fdaa9be5d293ca926e7fd4>

Chávez, P. (2022). *Teletrabajo y el impacto en la productividad laboral del COT de una empresa de telefonía en el Perú, Arequipa 2021*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88621>

Código de ética en investigación de la universidad Cesar Vallejo (2022) Recuperado de: https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/3821419/mod_resource/content/1/7.-%20RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf

Cohen, N., y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Colombia. Editorial Teseo: Colombia
https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Díaz Rodríguez, & Aroche Reyes, F. (2020). Determinantes de la productividad laboral en México: Una aproximación desde la teoría de crecimiento endógeno con redes neuronales científicas. CEPAL, 159-178.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45429-determinantes-la-productividad-laboral-mexico-aproximacion-la-teoria-crecimiento>

Diario oficial El Peruano (2020) Decreto de urgencia N° 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1864948-1>

Duran Vila, Nadia Iris. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. Revista de Investigación Psicológica, (especial), 68-72.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000300009

- Estévez, Alejandro, & Solando, Mauro. (2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina. *Ciencias administrativas*, (17), 66.
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10446>
- Fernández, R. (2021). *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*. (Tesis para optar el grado de Licenciado) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658672>
- Fernández, A. (2020). *Implementación del Teletrabajo y su influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República, 2020* (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76528/Fern%C3%A1ndez_GAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A. L. (2020). Género y salud en el teletrabajo. Panel I. El impacto de las crisis y los contextos de emergencias en el trabajo y el empleo. Una perspectiva de género (Tesis de doctorado). Granada, España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10481/48771>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación acción). *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.
<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Gonzales, G. (2022). *Teletrabajo y su relación con la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021*. Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92230>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huamán, V. (2021) Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021 Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70551>

Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Madrid: DYKINSON, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=jeG7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwid85nG_aDpAhUkZN8KHV%20OJA744RhDoAQg-MAM#v=onepage&q=teletrabajo&f=false

Maldonado, A. (2017) Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. Honduras: Edición de autor.

https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/comportamiento_desarrollo_y_cambio

Martín, J., y M. López del Amo. (2007): La medida de la eficiencia en las organizaciones sanitarias. Presupuesto y Gasto Público 49/2007: 139-161. Secretaría General de Presupuestos y Gastos.
https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/49_medidaEficiencia.pdf

- Marvel, M.;Rodriguez,C. Núñez, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Medina (2022). *Teletrabajo y la calidad del servicio que ofrece la Unidad de Administración de un hospital de Lima, 2020*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78862>
- Messenger, J. y Gschwind,L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. This article also appears in: *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Miglioretti, Massimo, Gragnano, Andrea, Margheritti, Simona, & Picco, Eleonora. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 11-19. Epub 29 de marzo de 2021. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v37n1/1576-5962-rpto-37-1-0011.pdf>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (25 de marzo de 2020). Plataforma de Interoperabilidad del Estado Peruano- PIDE. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/570708/comunicado_25-03-2020.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- OMS. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. Obtenido de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Organización Internacional del Trabajo, (2020) Disponible en:
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9e2b1ebd-1c89-405a-8aa7-e4ffd4121b8/content>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica.
[wcms 758007.pdf](https://wcms.758007.pdf) (ilo.org)

Palacios, J. C. (2018). La capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del área de Marketing y promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/%20Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peralta J. (2021). Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo (Tesis de maestría). Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. Recuperado de
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>

Pila, J. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes I-II nivel de inglés del convenio héroes del CENIPA-ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012. Recuperado de
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>

Rodríguez, J., Maradei, F. & Castellanos, J. (2019). Productividad laboral en oficinas con uso de sillas basculantes. Información Tecnológica Vol. 30(4), 127-134 (2019). DOI: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n4/0718-0764-infotec-30-04-00127.pdf>

- Rodríguez, W. (2015). Guía de investigación científica. Lima-Perú: UCH.
https://repositorio.uch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tapasco-Alzate, Omar A., & Giraldo-García, Jaime A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. Información tecnológica, 31(1), 149-160 Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100149
- Tafur, R., e Izaguirre, M. (2015). Cómo Hacer Un Proyecto De Investigación: Uso De Diagramas, Matrices Y Mapas Conceptuales. Segunda Edición. ed. Bogotá: Alfaomega, Print
- Ulloa Herazo, Nancy (2019), Cultura organizacional ¿Un paradigm social?, Ecuador, Revista ComHumanitas, Vol 10, núm. 2, Mayo-agosto 2019. ISSN: 1390-776X Págs:150-173
<https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201>
- Vásquez Nassi, O.J. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019. [Tesis para optar el grado Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36221#:~:text=La%20presente%20investigaci%C3%B3n%20titulada%3A%20El%20teletrabajo%20en%20el,interpretativo%2C%20enfoque%20cualitativo%20y%20dise%C3%B1o%20estudio%20de%20casos.>
- Venegas, C. E., & Leyva, A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. Revista Española de Salud Pública, 94, 1-17.
<file:///C:/Users/AN515-54-58MY/Downloads/Dialnet-LaFatigaYLaCargaMentalEnLosTeletrabajadores-7721498.pdf>
- Wright, Geroy, & MacPhee. (2000). Wright, P.C., Geroy, G.D. and MacPheeA human resources model for excellence in global organization performance. Management Decision <https://www.researchgate.net/publication/242350208>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO	
TELETRABAJO	Llamosas (2015) definió como una actividad profesional llevada a cabo lejos del lugar en el que se espera la recepción de los resultados de esa actividad, aunque se trata de un concepto que puede abarcar ocupaciones realizadas total o parcialmente fuera del centro de trabajo. (p.30)	La investigación de teletrabajo se evaluará a través de tres dimensiones comprendidas por: (a) espacio físico, (b)TIC y (c) organización, las cuales cuentan con 11 indicadores. Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con 20 preguntas debidamente estructuradas y validadas con escala de medición de tipo Likert conformado por: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	ESPACIO FÍSICO	Centros de trabajo	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	CUESTIONARIO	
				Trabajo a domicilio				
				Teletrabajo móvil				
			TICs.	Correo electrónico				
				Internet				
				Teléfono				
			ORGANIZACIÓN LABORAL	Video conferencia				
				Metas				
				Objetivos				
				Personas				
	Tareas							
PRODUCTIVIDAD	Según Gutiérrez (2020, p. 21), es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos.	La productividad cuenta con las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, de ellos se extraen los indicadores: resultado alcanzado, recursos utilizados, realización de actividades, alcances de resultados, optimización de recursos y objetivos alcanzados. Los cuáles serán medidos mediante un cuestionario de 20 ítems, con escala de tipo Likert también conformados por: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	EFICIENCIA	Resultado alcanzado	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	CUESTIONARIO	
				Recursos utilizados				
			EFICACIA	Realización de actividades				
				Alcances de resultados				
				Optimización de recursos				
			EFECTIVIDAD	Objetivos alcanzados				Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE TELETRABAJO

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el teletrabajo.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de likert				
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

°	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Espacio físico					
1	Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador					
2	El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados					
3	El rendimiento laboral desde su domicilio se vio afectado a consecuencia del teletrabajo					
4	Su domicilio cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo.					
5	Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio.					
6	Considera que teletrabajo móvil, es aquel que se realiza desde diferentes espacios según la naturaleza de sus funciones.					
	DIMENSIÓN 2: Tecnología de la Información y Comunicaciones					
7	El teléfono móvil y la laptop son las herramientas esenciales para la realización del teletrabajo móvil					
8	La entidad debe habilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la realización de su trabajo.					
9	Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz					
10	Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz					
11	Usted considera que se debe dotar de teléfonos a todos los teletrabajadores de su organización para un mejor funcionamiento.					
12	La Institución puede hacer uso de la video conferencia para tener reuniones con personal de otra institución laboral					
	DIMENSIÓN 3: Organización laboral					
13	Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización laboral para poder lograr metas.					
14	Se debe organizar un tiempo determinado para el logro de las metas.					
15	Considera que la institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas					
16	La institución debe contar con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización para lograr objetivos.					
17	La institución cuenta con una buena organización laboral para poder alcanzar los objetivos trazados.					
18	Se debe establecer claramente el tipo de objetivos que se desea alcanzar por parte de la organización laboral					
19	La institución capacita a las personas que forman parte de su personal para que estén actualizadas y cumplan objetivos.					
20	Se debe establecer claramente el tipo de tareas en la organización					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opinione desempeño productividad.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de likert				
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Eficiencia						
1	Considera usted que los resultados logrados van acorde a la productividad laboral.					
2	Considera usted que los resultados alcanzados han sido eficientes					
3	Considera usted que los recursos utilizados contribuyen en la productividad.					
4	Considera usted que los recursos utilizados van acordes con la eficiencia					
5	Considera usted que tiene los recursos necesarios que permita ser más eficiente en la productividad					
6	La institución brinda recursos necesarios para lograr objetivos mensuales					
7	La entidad tiene los recursos necesarios para incrementar eficiencia en la productividad					
DIMENSIÓN 2: Eficacia						
8	El Ministerio realiza actividades que permitan incremente su productividad mes a mes					
9	La institución utiliza el presupuesto mensual asignado para el incremento de actividades					
10	El Ministerio realiza un buen control del material asignado y eso hace que los alcancen resultados más eficaces					
11	La institución renueva sus recursos logísticos para atender eficazmente.					
12	La entidad ejerce el mantenimiento técnico de los recursos para la productividad					
DIMENSIÓN 3: Efectividad						
13	Considera usted que la productividad del personal de supervisión permite alcanzar los objetivos establecidos					
14	Considera usted que la entidad realiza evaluaciones de indicadores trimestralmente para ver si los objetivos proyectados fueron alcanzados.					
15	Considera usted que los objetivos alcanzados que brindan todos los meses satisfacen la necesidad de los usuarios					
16	Considera usted que los indicadores trimestrales son presentados de manera clara y precisa para determinar que se alcanzaron los objetivos					
17	La entidad realiza convocatorias de personal idóneo para alcanzar sus objetivos					
18	Considera que el desempeño laboral de requiere de incentivos para alcanzar objetivos productivos					
19	Los objetivos alcanzados son superiores a las cuotas planificadas en la productividad					
20	Considera usted que los objetivos propuestos son los idóneos					

Gracias por su valiosa colaboración



Lima, 31 de octubre de 2023

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Señor: **Dra. Jeenny Rosmery Sánchez Huamán Vda. de Roda.**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula N°A1 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Fernando Huamán Pumayalli

DNI:10538626

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en el ámbito sobre Teletrabajo.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JEENNY ROSMERY SANCHEZ HUAMÁN VDA. DE RODA.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctora (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	Docente.	
Institución donde labora:	Universidad de Ciencias y Humanidades	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Teletrabajo
Autor:	Fernando Huamán Pumayalli
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 11 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es: recopilar información sobre teletrabajo.



4. Soporte teórico

Para la variable teletrabajo se considera lo conceptualizado por Llamosas (2015) quien definió como una actividad profesional llevada a cabo lejos del lugar en el que se espera la recepción de los resultados de esa actividad, aunque se trata de un concepto que puede abarcar ocupaciones realizadas total o parcialmente fuera del centro de trabajo. (p.30)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Teletrabajo	Espacio físico	Llamosas (2015) mencionó que esta tiene que ver con teletrabajo a domicilio, centros de teletrabajo y teletrabajo móvil. (p. 31)
	TIC	Llamosas (2015) afirmó que está referido con "correo electrónico, internet y video conferencia" (p. 31)
	Organización laboral	Llamosas (2015) precisó que guarda relación con "metas, objetivos, personas y tareas." (p. 31)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Teletrabajo elaborado por Fernando Huamán Pumayalli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: a) Espacio físico; b) TIC; c) Organización laboral

- Primera dimensión: Espacio físico
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre espacio físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Centros de trabajo	1. Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.	4	4	4	
	2. El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados.	4	4	4	
Trabajo a domicilio	3. El rendimiento laboral desde su domicilio se vio afectado a consecuencia del teletrabajo.	4	4	4	
	4. Su domicilio cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo.	4	4	4	
	5. Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio.	4	4	4	
	6. Considera que teletrabajo móvil, es aquel que se realiza desde diferentes espacios según la naturaleza de sus funciones.	4	4	4	
Teletrabajo móvil	7. El teléfono móvil y la laptop son las herramientas esenciales para la realización del teletrabajo móvil	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: b) Tecnología Información y Comunicación (TIC)
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre Tecnología Información y Comunicación (TIC)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Correo electrónico	8. La entidad debe habilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la realización de su trabajo.	4	4	4	
	9. Considera usted, que los archivos adjuntos en cada mensaje tienen una capacidad considerable.	4	4	4	
Internet	10. Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz	4	4	4	
Teléfono	11. Usted considera que se debe dotar de teléfonos a todos los teletrabajadores de su organización para un mejor funcionamiento.	4	4	4	
Video conferencia	12 La Institución puede hacer uso de la video conferencia para tener reuniones con personal de otra institución laboral	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: c) Organización laboral.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre organización laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	13. Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización laboral para poder lograr metas.	4	4	4	
	14. Se debe organizar un tiempo determinado para el logro de las metas	4	4	4	
	15. Considera que la institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas	4	4	4	
Objetivos	16. La institución debe contar con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización para lograr objetivos.	4	4	4	
	17. La institución cuenta con una buena organización laboral para poder alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
	18. Se debe establecer claramente el tipo de objetivos que se desea alcanzar por parte de la organización laboral	4	4	4	
Personas	19. La institución capacita a las personas que forman parte de su personal para que estén actualizadas y cumplan objetivos.	4	4	4	
Tareas	20. Se debe establecer claramente el tipo de tareas en la organización	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 09631144

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en el ámbito sobre Teletrabajo.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JEENNY ROSMERY SANCHEZ HUAMÁN VDA. DE RODA.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctora (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	Docente.	
Institución donde labora:	Universidad de Ciencias y Humanidades	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Teletrabajo
Autor:	Fernando Huamán Pumayalli
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 11 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es: recopilar información sobre teletrabajo.



4. **Soporte teórico**
Referente a la variable productividad se conceptúa lo afirmado por Gutiérrez (2020, p. 21), es conseguir los mejores servicios y o productos considerando los recursos utilizados para generarlos. Asimismo, la definición operacional de productividad cuenta con las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Con respecto a la dimensión eficiencia, Gutiérrez (2020) sostuvo es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (p. 21)
	Eficacia	Referente a la dimensión eficacia, Gutiérrez (2020) afirmó que es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados. (p. 21)
	Efectividad	En lo que respecta a la dimensión efectividad, Gutierrez (2020) precisó que es una medida de la idoneidad de los objetivos elegidos y el grado en que se logran. (p. 21)



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Productividad elaborado por Fernando Huamán Pumayalli, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Dimensiones del instrumento: a) Eficiencia; b) Eficacia y c) eficiencia.

• Primera dimensión: Eficiencia.

• Objetivos de la Dimensión: : El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado alcanzado	1. Considera usted que los resultados logrados van acorde a la productividad laboral.	4	4	4	
	2. Considera usted que los resultados alcanzados han sido eficientes	4	4	4	
Recursos utilizados	3. Considera usted que los recursos utilizados contribuyen en la productividad.	4	4	4	
	4. Considera usted que los recursos utilizados van acorde con la eficiencia	4	4	4	
	5. Considera usted que tiene los recursos necesarios que permita ser más eficiente en la productividad	4	4	4	
	6. La institución brinda recursos necesarios para lograr objetivos mensuales	4	4	4	
	7. La entidad tiene los recursos necesarios para incrementar eficiencia en la productividad	4	4	4	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

• Segunda dimensión: Eficacia.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de actividades	8. El Ministerio realiza actividades que permitan incrementar su productividad mes a mes	4	4	4	
	9. La institución utiliza el presupuesto mensual asignado para el incremento de actividades	4	4	4	
Alcances de resultados	10. El Ministerio realiza un buen control del material asignado y eso hace que los alcancen resultados más eficaces.	4	4	4	
Optimización de recursos	11. La institución renueva sus recursos logísticos para atender eficazmente.	4	4	4	
	12. La entidad ejerce el mantenimiento técnico de los recursos para la productividad	4	4	4	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

• Tercera dimensión: Efectividad.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre efectividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos alcanzados	13. Considera usted que la productividad del personal de supervisión permite alcanzar los objetivos establecidos	4	4	4	
	14. Considera usted que la entidad realiza evaluaciones de indicadores trimestralmente para ver si los objetivos proyectados fueron alcanzados.	4	4	4	
	15. Considera usted que los objetivos alcanzados que brindan todos los meses satisfacen la necesidad de los usuarios	4	4	4	
	16. Considera usted que los indicadores trimestrales son presentados de manera clara y precisa para determinar que se alcanzaron los objetivos	4	4	4	
	17. La entidad realiza convocatorias de personal idóneo para alcanzar sus objetivos	4	4	4	
	18. Considera que el desempeño laboral requiere de incentivos para alcanzar objetivos productivos	4	4	4	
	19. Los objetivos alcanzados son superiores a las cuotas planificadas en la productividad	4	4	4	
	20. Considera usted que los objetivos propuestos son los idóneos	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 09631144


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY DNI 09631144	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/05/00 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY DNI 09631144	MAESTRO/MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY DNI 09631144	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 16/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY DNI 09631144	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DE II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR Fecha de diploma: 16/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2011 Fecha egreso: 15/12/2012	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
SANCHEZ HUAMAN VDA DE RODA, JEENNY ROSMERY DNI 09631144	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Lima, 31 de octubre de 2023

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Señor: **Mgtr. Luís David Mayhuay Robles.**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula N°A1 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Fernando Huamán Pumayalli

DNI:10538626

4. Soporte teórico

Para la variable teletrabajo se considera lo conceptualizado por Llamosas (2015) quien definió como una actividad profesional llevada a cabo lejos del lugar en el que se espera la recepción de los resultados de esa actividad, aunque se trata de un concepto que puede abarcar ocupaciones realizadas total o parcialmente fuera del centro de trabajo. (p.30)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Teletrabajo	Espacio físico	Llamosas (2015) mencionó que esta tiene que ver con teletrabajo a domicilio, centros de teletrabajo y teletrabajo móvil. (p. 31)
	TIC	Llamosas (2015) afirmó que está referido con "correo electrónico, internet y video conferencia" (p. 31)
	Organización laboral	Llamosas (2015) precisó que guarda relación con "metas, objetivos, personas y tareas." (p. 31)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Teletrabajo elaborado por Fernando Huamán Pumayalli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: a) Espacio físico; b) TIC; c) Organización laboral

- Primera dimensión: Espacio físico
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre espacio físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Centros de trabajo	1. Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.	4	4	4	
	2. El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados.	4	4	4	
Trabajo a domicilio	3. El rendimiento laboral desde su domicilio se vio afectado a consecuencia del teletrabajo.	4	4	4	
	4. Su domicilio cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo.	4	4	4	
	5. Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio.	4	4	4	
Teletrabajo móvil	6. Considera que teletrabajo móvil, es aquel que se realiza desde diferentes espacios según la naturaleza de sus funciones.	4	4	4	
	7. El teléfono móvil y la laptop son las herramientas esenciales para la realización del teletrabajo móvil	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: b) Tecnología Información y Comunicación (TIC)
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre Tecnología Información y Comunicación (TIC)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Correo electrónico	8. La entidad debe habilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la realización de su trabajo.	4	4	4	
	9. Considera usted, que los archivos adjuntos en cada mensaje tienen una capacidad considerable.	4	4	4	
Internet	10. Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz	4	4	4	
Teléfono	11. Usted considera que se debe dotar de teléfonos a todos los teletrabajadores de su organización para un mejor funcionamiento.	4	4	4	
Video conferencia	12 La Institución puede hacer uso de la video conferencia para tener reuniones con personal de otra institución laboral	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: c) Organización laboral.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre organización laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	13. Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización laboral para poder lograr metas.	4	4	4	
	14. Se debe organizar un tiempo determinado para el logro de las metas	4	4	4	
	15. Considera que la institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas	4	4	4	
Objetivos	16. La institución debe contar con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización para lograr objetivos.	4	4	4	
	17. La institución cuenta con una buena organización laboral para poder alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
	18. Se debe establecer claramente el tipo de objetivos que se desea alcanzar por parte de la organización laboral	4	4	4	
Personas	19. La institución capacita a las personas que forman parte de su personal para que estén actualizadas y cumplan objetivos.	4	4	4	
Tareas	20. Se debe establecer claramente el tipo de tareas en la organización	4	4	4	


Luis Matuay Bobles
 Reg. CEL. N° 6308

Firma del evaluador
 DNI: 09635704

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en el ámbito sobre Teletrabajo.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUÍS DAVID MAYHUAY ROBLES	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Modernización del Estado	
Institución donde labora:	Serpost	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Teletrabajo
Autor:	Fernando Huamán Pumayalli
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 11 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es: recopilar información sobre teletrabajo.



4. **Soporte teórico**

Referente a la variable productividad se conceptúa lo afirmado por Gutiérrez (2020, p. 21), es conseguir los mejores servicios y o productos considerando los recursos utilizados para generarlos. Asimismo, la definición operacional de productividad cuenta con las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Con respecto a la dimensión eficiencia, Gutiérrez (2020) sostuvo es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (p. 21)
	Eficacia	Referente a la dimensión eficacia, Gutiérrez (2020) afirmó que es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados. (p. 21)
	Efectividad	En lo que respecta a la dimensión efectividad, Gutierrez (2020) precisó que es una medida de la idoneidad de los objetivos elegidos y el grado en que se logran. (p. 21)



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Productividad elaborado por Fernando Huamán Pumayalli, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: a) Eficiencia; b) Eficacia y c) eficiencia.

• Primera dimensión: Eficiencia.

• Objetivos de la Dimensión: : El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado alcanzado	1. Considera usted que los resultados logrados van acorde a la productividad laboral.	4	4	4	
	2. Considera usted que los resultados alcanzados han sido eficientes	4	4	4	
Recursos utilizados	3. Considera usted que los recursos utilizados contribuyen en la productividad.	4	4	4	
	4. Considera usted que los recursos utilizados van acorde con la eficiencia	4	4	4	
	5. Considera usted que tiene los recursos necesarios que permita ser más eficiente en la productividad	4	4	4	
	6. La institución brinda recursos necesarios para lograr objetivos mensuales	4	4	4	
	7. La entidad tiene los recursos necesarios para incrementar eficiencia en la productividad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: Eficacia.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de actividades	8. El Ministerio realiza actividades que permitan incrementar su productividad mes a mes	4	4	4	
	9. La institución utiliza el presupuesto mensual asignado para el incremento de actividades	4	4	4	
Alcances de resultados	10. El Ministerio realiza un buen control del material asignado y eso hace que los alcancen resultados más eficaces.	4	4	4	
Optimización de recursos	11. La institución renueva sus recursos logísticos para atender eficazmente.	4	4	4	
	12. La entidad ejerce el mantenimiento técnico de los recursos para la productividad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Tercera dimensión: Efectividad.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre efectividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos alcanzados	13. Considera usted que la productividad del personal de supervisión permite alcanzar los objetivos establecidos	4	4	4	
	14. Considera usted que la entidad realiza evaluaciones de indicadores trimestralmente para ver si los objetivos proyectados fueron alcanzados.	4	4	4	
	15. Considera usted que los objetivos alcanzados que brindan todos los meses satisfacen la necesidad de los usuarios	4	4	4	
	16. Considera usted que los indicadores trimestrales son presentados de manera clara y precisa para determinar que se alcanzaron los objetivos	4	4	4	
	17. La entidad realiza convocatorias de personal idóneo para alcanzar sus objetivos	4	4	4	
	18. Considera que el desempeño laboral requiere de incentivos para alcanzar objetivos productivos	4	4	4	
	19. Los objetivos alcanzados son superiores a las cuotas planificadas en la productividad	4	4	4	
	20. Considera usted que los objetivos propuestos son los idóneos	4	4	4	


EDWIN MAYRUAY ROBLES
 Reg. CEL. N° 6369

Firma del evaluador
DNI 09635704

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MAYHUAY ROBLES, LUIS DAVID DNI 09635704	ECONOMISTA Fecha de diploma: 09/06/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MAYHUAY ROBLES, LUIS DAVID DNI 09635704	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 04/12/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
MAYHUAY ROBLES, LUIS DAVID DNI 09635704	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/09/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Lima, 31 de octubre de 2023

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Señor: **Mgtr. Marta Pilar Tarazona Reyes.**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula N°A1 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Fernando Huamán Pumayalli

DNI:10538626

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en el ámbito sobre Teletrabajo.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marta Pilar Tarazona Reyes	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional(X)
Áreas de experiencia profesional:	Modernización del Estado.	
Institución donde labora:	Ministerio de Salud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Teletrabajo
Autor:	Fernando Huamán Pumayalli
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 11 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es: recopilar información sobre teletrabajo.

4. Soporte teórico

Para la variable teletrabajo se considera lo conceptualizado por Llamosas (2015) quien definió como una actividad profesional llevada a cabo lejos del lugar en el que se espera la recepción de los resultados de esa actividad, aunque se trata de un concepto que puede abarcar ocupaciones realizadas total o parcialmente fuera del centro de trabajo. (p.30)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Teletrabajo	Espacio físico	Llamosas (2015) mencionó que esta tiene que ver con teletrabajo a domicilio, centros de teletrabajo y teletrabajo móvil. (p. 31)
	TIC	Llamosas (2015) afirmó que está referido con "correo electrónico, internet y video conferencia" (p. 31)
	Organización laboral	Llamosas (2015) precisó que guarda relación con "metas, objetivos, personas y tareas." (p. 31)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Teletrabajo elaborado por Fernando Huamán Pumayalli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: a) Espacio físico; b) TIC; c) Organización laboral

- Primera dimensión: Espacio físico
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre espacio físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Centros de trabajo	1. Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador.	4	4	4	
	2. El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados.	4	4	4	
Trabajo a domicilio	3. El rendimiento laboral desde su domicilio se vio afectado a consecuencia del teletrabajo.	4	4	4	
	4. Su domicilio cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo.	4	4	4	
	5. Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio.	4	4	4	
Teletrabajo móvil	6. Considera que teletrabajo móvil, es aquel que se realiza desde diferentes espacios según la naturaleza de sus funciones.	4	4	4	
	7. El teléfono móvil y la laptop son las herramientas esenciales para la realización del teletrabajo móvil	4	4	4	

- Segunda dimensión: b) Tecnología Información y Comunicación (TIC)
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre Tecnología Información y Comunicación (TIC)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Correo electrónico	8. La entidad debe habilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la realización de su trabajo.	4	4	4	
	9. Considera usted, que los archivos adjuntos en cada mensaje tienen una capacidad considerable.	4	4	4	
Internet	10. Las Instituciones Públicas deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz	4	4	4	
Teléfono	11. Usted considera que se debe dotar de teléfonos a todos los teletrabajadores de su organización para un mejor funcionamiento.	4	4	4	
Video conferencia	12 La Institución puede hacer uso de la video conferencia para tener reuniones con personal de otra institución laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: c) Organización laboral.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre organización laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	13. Considera usted que el teletrabajo requiere de una buena organización laboral para poder lograr metas.	4	4	4	
	14. Se debe organizar un tiempo determinado para el logro de las metas	4	4	4	
	15. Considera que la institución cuenta con una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas	4	4	4	
Objetivos	16. La institución debe contar con personas idóneas y capacitadas como parte de una buena organización para lograr objetivos	4	4	4	
	17 La institución cuenta con una buena organización laboral para poder alcanzar los objetivos trazados.	4	4	4	
Personas	18. Se debe establecer claramente el tipo de objetivos que se desea alcanzar por parte de la organización laboral	4	4	4	
	19. La institución capacita a las personas que forman parte de su personal para que estén actualizadas y cumplan objetivos.	4	4	4	
Tareas	20. Se debe establecer claramente el tipo de tareas en la organización	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 09619426



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en el ámbito sobre Teletrabajo.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marta Pilar Tarazona Reyes	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional(X)
Áreas de experiencia profesional:	Modernización del Estado.	
Institución donde labora:	Ministerio de Salud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Teletrabajo
Autor:	Fernando Huamán Pumayalli
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 11 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es: recopilar información sobre teletrabajo.



4. **Soporte teórico**
Referente a la variable productividad se conceptúa lo afirmado por Gutiérrez (2020, p. 21), es conseguir los mejores servicios y o productos considerando los recursos utilizados para generarlos. Asimismo, la definición operacional de productividad cuenta con las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Con respecto a la dimensión eficiencia, Gutiérrez (2020) sostuvo es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (p. 21)
	Eficacia	Referente a la dimensión eficacia, Gutiérrez (2020) afirmó que es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados. (p. 21)
	Efectividad	En lo que respecta a la dimensión efectividad, Gutiérrez (2020) precisó que es una medida de la idoneidad de los objetivos elegidos y el grado en que se logran. (p. 21)



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Productividad elaborado por Fernando Huamán Pumayalli, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra <u>está</u> relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: a) Eficiencia; b) Eficacia y c) eficiencia.

• Primera dimensión: Eficiencia.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado alcanzado	1. Considera usted que los resultados logrados van acorde a la productividad laboral.	4	4	4	
	2. Considera usted que los resultados alcanzados han sido eficientes	4	4	4	
Recursos utilizados	3. Considera usted que los recursos utilizados contribuyen en la productividad.	4	4	4	
	4. Considera usted que los recursos utilizados van acorde con la eficiencia	4	4	4	
	5. Considera usted que tiene los recursos necesarios que permita ser más eficiente en la productividad	4	4	4	
	6. La institución brinda recursos necesarios para lograr objetivos mensuales	4	4	4	
	7. La entidad tiene los recursos necesarios para incrementar eficiencia en la productividad	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: Eficacia.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de actividades	8. El Ministerio realiza actividades que permitan incrementar su productividad mes a mes	4	4	4	
	9. La institución utiliza el presupuesto mensual asignado para el incremento de actividades	4	4	4	
Alcances de resultados	10. El Ministerio realiza un buen control del material asignado y eso hace que los alcancen resultados más eficaces.	4	4	4	
Optimización de recursos	11. La institución renueva sus recursos logísticos para atender eficazmente.	4	4	4	
	12. La entidad ejerce el mantenimiento técnico de los recursos para la productividad	4	4	4	

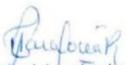


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Tercera dimensión: Efectividad.

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es recopilar información sobre efectividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos alcanzados	13. Considera usted que la productividad del personal de supervisión permite alcanzar los objetivos establecidos	4	4	4	
	14. Considera usted que la entidad realiza evaluaciones de indicadores trimestralmente para ver si los objetivos proyectados fueron alcanzados.	4	4	4	
	15. Considera usted que los objetivos alcanzados que brindan todos los meses satisfacen la necesidad de los usuarios	4	4	4	
	16. Considera usted que los indicadores trimestrales son presentados de manera clara y precisa para determinar que se alcanzaron los objetivos	4	4	4	
	17. La entidad realiza convocatorias de personal idóneo para alcanzar sus objetivos	4	4	4	
	18. Considera que el desempeño laboral requiere de incentivos para alcanzar objetivos productivos	4	4	4	
	19. Los objetivos alcanzados son superiores a las cuotas planificadas en la productividad	4	4	4	
	20. Considera usted que los objetivos propuestos son los idóneos	4	4	4	


Firma del evaluador

DNI 09619426


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TARAZONA REYES, MARTA PILAR DNI 09619426	INGENIERO PESQUERO ACUICULTOR Fecha de diploma: 07/12/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
TARAZONA REYES, MARTA PILAR DNI 09619426	BACHILLER EN CIENCIAS Fecha de diploma: 12/09/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
TARAZONA REYES, MARTA PILAR DNI 09619426	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2014 Fecha egreso: 19/03/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto.

Base de datos de la prueba piloto de la primera variable

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Sujetos																				
Enc. 01	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2
Enc. 02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Enc. 03	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
Enc. 04	3	1	5	5	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
Enc. 05	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	1
Enc. 06	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2
Enc. 07	3	5	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3
Enc. 08	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2
Enc. 09	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2
Enc. 10	2	5	1	2	5	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Enc. 11	2	2	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
Enc. 12	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2
Enc. 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 14	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1
Enc. 15	2	2	2	5	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2
Enc. 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
Enc. 17	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1
Enc. 18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2
Enc. 19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
Enc. 20	2	5	2	2	5	2	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

Base de datos de la prueba piloto de la segunda variable

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Sujetos																				
Enc. 01	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2
Enc. 02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Enc. 03	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
Enc. 04	3	1	5	5	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
Enc. 05	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	1
Enc. 06	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2
Enc. 07	3	5	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3
Enc. 08	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2
Enc. 09	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2
Enc. 10	2	5	1	2	5	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Enc. 11	2	2	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
Enc. 12	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2
Enc. 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 14	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1
Enc. 15	2	2	2	5	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2
Enc. 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
Enc. 17	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1
Enc. 18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2
Enc. 19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
Enc. 20	2	5	2	2	5	2	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

Anexo 6: Resultado de similitud de turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Teletrabajo y productividad en los trabajadores de un Ministerio del Estado Peruano, Lima 2023.
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
AUTOR:
Huamán Pumayalli, Fernando (orcid.org/0000-0002-1447-4333)
ASESORAS:
Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)
Mtra. García Quispe, Gladys Beatriz (orcid.org/0000-0002-3064-7919)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.
LIMA – PERÚ
2024

The right sidebar shows a 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel with a total score of 17%. Below this, a list of 11 sources is shown with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %
3	www.semanticscholar... Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
5	americanae.aecid.es Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.upu.edu.p... Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.unapiquitos... Fuente de Internet	<1 %
8	Inter-American Yearbo... Publicación	<1 %
9	impulsoinformativo.net Fuente de Internet	<1 %
10	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
11	revistahorizontes.org Fuente de Internet	<1 %

At the bottom of the page, the status bar indicates 'Página: 1 de 37', 'Número de palabras: 9271', and 'Versión solo texto del informe'. The Windows taskbar at the very bottom shows the date as 09/01/2024 and the time as 09:27 a.m.