



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión
administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San
Martin, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Tejada Mori, Esther Joselin (ORCID:0000-0002-5701-0643)

Torres Golac, Marleny de Jesus (ORCID:0000-0001-7770-7352)

ASESOR:

Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestros padres por su constante apoyo y confianza, gracias a ellos somos lo que somos actualmente, y por mostrarnos el camino a la superación, a nuestros familiares por sus consejos y respaldo, para mejorar día a día, y lograr nuestros objetivos trazados como profesionales.

Marleny y Joselin

Agradecimiento

Principalmente a Dios por brindarnos la oportunidad y la dicha de la vida, por guiarnos para seguir y brindarnos personas que han sido nuestro soporte en este camino académico y lograr este propósito de culminar nuestros estudios exitosamente.

Un agradecimiento a las personas que contribuyeron con sus enseñanzas y aprendizajes tanto docentes y personas de nuestro alrededor fueron formando parte de nuestra vida profesional en este periodo de estudios, gracias por sus consejos, ánimo y apoyo incondicional.

Las autoras

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de abreviatura.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimiento	28
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla N°1 Distribución del área administrativa.....	25
Tabla N°2 Evaluación de instrumentos de los expertos	28
Tabla N°3 Datos demográficos de los encuestados	30
Tabla N°4 Datos de la variable teletrabajo.....	31
Tabla N°5 Datos de la variable productividad	32
Tabla N°6 Evaluación del nivel de productividad	32
Tabla N°7 Datos de la variable productividad post-test.....	33
Tabla N°8 Prueba de normalidad.....	34
Tabla N°9 Prueba T	35
Tabla N°10 Correlaciones de muestra relacionadas.....	35
Tabla N°11 Pruebas de muestras relacionadas	36
Tabla N°12 Matriz de operacionalización de variables.....	46
Tabla N°13 Matriz de consistencia.....	47
Tabla N°14 Instrumento de recolección de datos.....	48
Tabla N° 13 Confiabilidad.....	52
Tabla N°14 Modelo de teletrabajo para mejorar la productividad	61

Índice de abreviatura

BCG: Boston Consulting Group

COVID-19: Coronavirus

IE: Institución Educativa

SG-SST: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

SAC: Sociedad Anónima Cerrada

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

Concytec: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica

Resumen

La presente investigación se basó en el Teletrabajo para mejorar la productividad de la Gestión Administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, de las cuales estamos trabajando con dos variables, también es una investigación de tipo aplicada, con diseño pre-experimental, tiene una muestra de 7 personas que son colaboradoras en el área de gestión administrativa del colegio mencionado; se utilizó como herramienta para recolectar datos la entrevista y encuesta, ambas con sus respectivos cuestionarios de 15 preguntas que se desglosan por cada indicador.

Como resultados de las encuestas aplicadas, obtuvimos los siguientes resultados en productividad de acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta nos indica que Eficiencia tiene un 39% que le corresponde al indicador con frecuencia, y un 41% en Eficacia con el indicador con frecuencia. Es un resultado medio.

Esta investigación culmina que la aplicación de la modalidad del teletrabajo incrementa significativamente la productividad de los colaboradores de la gestión administrativa de la I.E Serafín Filomeno, ya que la prueba de Wilcoxon toma un valor $Z = -2,197$ con un nivel de significancia mayor al 0.05, lo cual nos indica que los datos tienen una distribución normal, y se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Teletrabajo, Productividad, Gestión Administrativa.

Abstract

This research was based on Telework to improve the productivity of Administrative Management in the I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, of which we are working with two variables, it is also an applied research, with a pre-experimental design, it has a sample of 7 people who are collaborators in the administrative management area of the mentioned school; The interview and survey were used as a tool to collect data, both with their respective questionnaires of 15 questions that are broken down by each indicator.

As results of the applied surveys, we obtained the following results in productivity according to the results obtained by the survey, indicating that Efficiency has 39% that corresponds to the indicator frequently, and 41% in Efficiency with the indicator frequently. It is an average result.

This research culminates that the application of the telework modality significantly increases the productivity of the employees of the administrative management of the EI Serafín Filomeno, since the Wilcoxon test takes a value $Z = - 2,197$ with a level of significance greater than 0.05, which indicates that the data have a normal distribution, and the null hypothesis is accepted.

Keywords: Telework, Productivity, Administrative Management.

I. INTRODUCCIÓN

Por estos tiempos donde se está progresando con las nuevas tecnologías de información y comunicación, durante los últimos tiempos, promovió un cambio significativo en la forma en que las empresas y sus trabajadores desempeñan sus tareas. Se dice que más de 30 millones de empleados de oficina en Estados Unidos y hasta 300 millones en todo el mundo, trabajarán desde su hogar, según las estimaciones que da la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. y Boston Consulting Group (BCG). La situación hizo que acelere los tiempos de forma inusual haciendo que tanto empresas como trabajadores se adapten al entorno digital casi de un día para otro. (Infobae, 2020). El Teletrabajo se presenta como una gran oportunidad de modalidad laboral con un sinnúmero de ventajas en Latinoamérica, entre ellas, poder trabajar fuera de la oficina, evitando la rutina de estar ejerciendo en un mismo lugar todos los días, reduciendo los tiempos de movilidad, ya que evita largos desplazamientos, y brindando la oportunidad de integrar a las personas con discapacidad, además que aumenta la productividad, disminuye costos en infraestructura y también mejorará la calidad de vida de empresarios y colaboradores.

Perú, Ante la difícil coyuntura que enfrenta el país, cientos de empresas han tenido que optar por el teletrabajo para continuar con sus labores y tratar de no afectar la cadena de pagos. Es inevitable que, en medio de tanta incertidumbre, surjan interrogantes sobre cómo funcionará este sistema y cómo impactará en la productividad de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, faculta a los empleadores del sector público y privado a implementar esta medida para prevenir la propagación del COVID-19. Según una encuesta realizada en el 2018 por la consultora Mercer, solo el 22% de empresas en el Perú indicó aplicar el teletrabajo. Este bajo porcentaje se debe a que existe un excesivo control sobre algunos puestos de trabajo ya que se suele pensar que, si no se ve al trabajador sentado en su escritorio, este no está cumpliendo con sus labores. Para que el teletrabajo sea una opción viable, es imprescindible que las empresas desarrollen métricas o indicadores sobre productividad para poder medir el rendimiento de sus colaboradores sobre la base de resultados objetivos. (Saito, 2020).

El colegio Serafín Filomeno, a causa de esta pandemia que se está viviendo, viene realizando el trabajo remoto con sus trabajadores del área administrativa, pero a todo esto nos comentaron que tienen algunas dificultades con lo que respecta a que algunos trabajadores vienen acumulando tareas, con lo que podemos deducir que no tienen muy organizado su tiempo, otro punto es la falta de comunicación, el hecho de no participar presencialmente está ocasionando malentendidos. La presente investigación tiene como objetivo ofrecer una modalidad de teletrabajo para mejorar la productividad en la Institución Educativa "Serafín Filomeno", de Moyobamba, busca orientar y entender la definición del término y hacer un análisis para comprender de cómo a través del tiempo esta modalidad laboral a distancia se ha convertido en una tendencia mundial.

La formulación del problema general, ¿Cómo la modalidad de teletrabajo mejorará la productividad en la gestión administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020? Problemas específicos, ¿Cuál es el nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?, ¿Cómo estará diseñado la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?, ¿Cuál es el nivel de productividad en la gestión administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?

La justificación de nuestra investigación se planteó de la siguiente manera, teóricamente en el ámbito de trabajo, se encuentra variedad de factores que afectan la productividad, que llegan a tener un efecto negativo en el desarrollo de la organización. Se ha indagado variables para estudiar como son el teletrabajo y la productividad. Estas tienen dimensiones importantes que nos permitirá mejorar la productividad. Chiavenato, (2011, p. 289). El objetivo es comprobar si el teletrabajo es una buena modalidad para aumentar la productividad laboral, donde nos dejó analizar y ampliar con respecto a la higiene laboral, también las condiciones ambientales, y por otro lado la seguridad laboral. Chiavenato, (2011, p.289). Por lo general con el entorno de los colaboradores ha tenido un avance en el Perú, un individuo que recibe motivación tiende a ser más productivas, no siempre el tema monetario influye en una buena actividad bien hecha sino también en el ambiente que labora y la seguridad estos son factores

entre otros que son favorables para una empresa, teniendo en cuenta satisfacer al cliente tanto interno y externo para tener mayor productividad.

Así mismo, la investigación práctica que permite implementar la modalidad del teletrabajo, en el área administrativa del Colegio Serafín Filomeno, es el análisis que va a permitirnos conseguir resultados por el control operativo y con los indicadores de gestión, la investigación permitirá de manera un aporte que viene a ser uno de los factores para poder hacer mejora de la productividad. Los resultados obtenidos permitirán adaptar estrategias para así lograr una mejoría en la productividad de la Institución Educativa Serafín Filomeno de Moyobamba.

Por otro lado, se justifica metodológicamente, en que se propone las metas más convenientes para el desarrollo de las dos variables con el método científico, a partir de la contratación de la hipótesis planteada hasta la observación, a razón de un enfoque cuantitativo la construcción del instrumento será tipo escala Likert que se beneficiará con el aporte metodológico y la tabla estadística.

Se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la modalidad del teletrabajo para mejorar la productividad en la gestión administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. Objetivos específicos: Definir el nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, Diseñar la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, Determinar el nivel de productividad en la gestión administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Finalmente, con los objetivos propuestos se consigna la hipótesis general: H_i : La modalidad del teletrabajo mejora la productividad laboral de los colaboradores de la gestión administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. H_o . La modalidad del teletrabajo no mejora la productividad laboral de los colaboradores de la gestión administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. Hipótesis específicas: H_1 : El nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, es bajo. H_2 : La modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, es adecuado. H_3 : El nivel de productividad en la gestión

administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

Para el resultado de la investigación, se realizó la búsqueda de artículos científicos internacionales como; Valero, I y Riaño, M. (2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. (Artículo científico). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá. Esta investigación fue de estudio cualitativo interpretativo con un diseño narrativo el cual se analizó contenidos y discursos para entender y explicar las prácticas empleadas por las organizaciones en la implementación del SG-SST, la muestra fue no probabilístico y voluntario, por ello, se realizó el listado de 137 empresas suscritas al «pacto por el teletrabajo». Se llegó a realizar el trabajo solo dos empresas que permitieron la aplicación de la encuesta, trabajando con 51 teletrabajadores Se concluye que las prácticas normalmente de las empresas con los teletrabajadores para la gestión de riesgo deben mejorar por el medio de ajustes de algunos de los componentes del sistema de gestión. Adecuando las mejoras en el campo informático, planificación.

Para, Sánchez, G. et al (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. (Artículo científico). Quito, Ecuador. El estudio tuvo como enfoque cualitativo, el método que se utilizaron fue el estudio de bibliografía utilizando de meta análisis, la muestra y población de 46 dueños de empresas textiles. Por lo cual se aplicó la técnica de la observación e investigación, lo cual se obtuvo de artículos, libros referentes al tema. Se concluye que el teletrabajo la modalidad es mantenerla pudiendo emplearse fuera de la empresa, mediante las herramientas tecnología que existen, gran alternativa para el mejoramiento de la productividad por el déficit de los costos de producción.

Como también, Da Silva, M. et al. (2019). Bibliometría: Análisis cuantitativo de la producción científica en el teletrabajo y sus contribuciones al desarrollo regional Brasileño. (Artículo Científico). Centro Universitario de Valencia. El estudio que se hizo un análisis cuantitativo y bibliométrico del trabajo remoto y su producción científica, se utilizó el medio de la base de datos Scielo, para recaudar

información sobre el teletrabajo y producción científica siendo su finalidad de obtener índices precisos que le convengan a esta investigación en saber si el teletrabajo como la producción en la región va de aumento o descenso con el transcurso del tiempo, sabiendo que hay nuevas formas o modalidades que se van dando en el mundo como el avance tecnológico y formas de trabajo.

También, Montenegro, A. y Sánchez, G. (2019). Teleworking a proposal for innovation in business productivity. (Artículo Científico). Universidad Técnica de Ambato. Este artículo trabajo con la investigación cualitativo al realizarse una revisión sistemática por la cual se utilizó productos científicos que mencionan la realidad del teletrabajo, se dirige a nuevos estudios, el método de estudio bibliográfico a través de la técnica de meta y análisis aportando al detalle y argumentando de escritos científicos. Se concluye de acuerdo al análisis realizado de la investigación, que como consecuencia el nivel de productividad mejoró en las empresas al mejorar la efectividad en épocas de crisis, referente a la planta de colaboradores.

Por otra parte, Rodríguez, G. at el. (2019). Impact of scientific productivity on digital competence of future teachers: bibliometric approach on Scopus and Web of Science. (Artículo científico). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. La investigación se realizó en dos cuentas digitales de búsqueda científica pretendiendo cuantificar bibliométrica mente, realizando un estudio de metaanálisis, pretendiendo observar el nivel competitividad de estas cuentas digitales de informaciones básicas que apoya al nivel superior, con finalidad de investigar y recopilar informaciones de estas plataformas. Se concluye que hay un nivel de competencia de estas plataformas con mayor productividad científica entre el 2014 y 2017.

Tal como, Jaimes, L. et al. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. (Artículo científico). Universidad Nacional de Colombia. La de metodología de esta investigación fue exploratoria. la población fueron las pymes del sector confecciones del AMB y la muestra fueron de 39 pymes. Se llegó a la conclusión de que la relevancia de revisar y preferir por su mejora de los factores asociados a la dimensión humana.

Por otra parte, Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). Teleworker skills for competitiveness. (Artículo Científico). Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. La población investigada es 114 empresarios del sector calzado, en Bucaramanga, Colombia, para indagar acerca de sus apreciaciones sobre la adopción de esta modalidad laboral. Se concluye que el estudio permitió determinar los aportes del teletrabajo como una alternativa de contratación laboral; no obstante, se requiere ampliar la muestra en futuras investigaciones, para comprobar un modelo que permita inferir los resultados en otras poblaciones y ampliar el área de estudio a otras ciudades o países, con el propósito de comparar los resultados.

Siguiendo, Suárez, R. et al. (2017). Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity. (Artículo científico). Corporacion Universitaria Republicana, Bogotá, Colombia. Para esta investigación se hizo un estudio sobre teorías de productividad y productividad laboral por vía de artículos asesorados en bases de datos, la muestra fue de 104 personas activos en el trabajo y con edades menor de 50 años. se llegó a la conclusión de que utilizar estrategias como son la motivación, la satisfacción por el logro de objetivos y el mantenimiento de relaciones positivas en los lugares de trabajo, afirman siempre un nivel alto de impacto en la productividad laboral, en ninguno de los casos estudiados, las mostradas no dieron impacto alguno.

De manera que Acevedo, D. et al. (2016). Analysis of the Academic Productivity of University Professors in the Area of Engineering. (Artículo científico). Universidad de Cartagena. Colombia. El estudio es de tipo analítico descriptivo de corte transversal, la muestra y población fue de 24 docentes de la universidad. Se analizó documentos instituciones y se aplicó encuestas las cuales fueron para docencia y estudiantes. En las cuales el alto nivel de productividad academia tuvieron las cuatro áreas de ingeniería. Se halló que los estudiantes relacionaron la mayor productividad con la percepción de calidad en la enseñanza y también que los resultados de otras áreas de ingeniería no estuvieron relacionados la productividad académica de los profesores.

Asimismo, tenemos artículos científicos nacionales, que nos ayudará con la investigación: Chong, A. (2019). Foreign Direct Investment and Productivity in

Perú. (Artículo Científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. El estudio que se realizó fue con un enfoque cuantitativo del tipo correlacional y explicativo con diseño no experimental, el tipo transversal por el motivo que esta información es recopilada en el periodo 2016 y 2017; la muestra representativa es de 86 de empresas que se dedican al rubro de servicio, extractivas y transformación. Como resultado se deduce que las empresas (Extractivas, Transformación y Servicios) con capital extranjero cuentan con mayor productividad laboral que las empresas nacionales.

De modo que, Incio, S. (2019). Leasing to acquire machinery and improve the productivity of a confections company. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. El estudio que se realizó es de tipo descriptiva, analítica y propositiva, se trabajó con tres tipos por cada uno de ellas indagando de diferente manera la cual te da un prospecto más amplio del tema investigado. El diseño es no experimental y la muestra y población es de tan solo 7 colaboradores de la empresa textil. El instrumento o técnica que se utilizó es de ficha documental y entrevista al que se le hizo al mismo propietario de la empresa textil, como también a jefe del taller para obtener mayor información y claridad sobre la situación en el área de confecciones. Se concluye que a partir de las proyecciones propuestas la empresa ha logrado un crecimiento sostenible, como también el estado financiero propuesto a para dos años, muestra que a lo largo del tiempo la implementación y productividad en los colaboradores hará que la empresa textil está en crecimiento constante.

A su vez, Arrarte, R. et al. (2017). Productivity and competitiveness in the peruvian textile-confectionery industry 2012 - 2015. (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Se estudió si el sector textil confecciones originó productividad y competitividad en el transcurso del periodo 2012-2015. La muestra se dirigió a más de 750 accionistas de este rubro textil, se desarrollado con información primaria, secundaria y teniendo como muestra, a la bolsa de Valores de Lima mismo periodo 2012-2015 en empresas Creditex, Michell & Cia. y Universal Textil. En estas empresas se aplicó técnicas de análisis financiero, proponiendo tres caminos de soluciones, como resultado se concluye

que no se ocasionó productividad y competitividad en el periodo de investigación, debido a diferentes factores diversos de la economía.

Siguiendo, Saenz. M. (2017). Impact of training on the improvement of productivity in a lubricant plant. (Artículo científico). Universidad Tecnológica del Perú. Lima. El estudio utilizó el método cuantitativo con el tipo de investigación descriptiva, cuasi experimental, diseño no experimental, la muestra y población se contó con el 100% de trabajadores del área de producción de la EPL del Perú. La técnica correspondiente para la recolección de datos fue a través de una encuesta realizada al capital humano de gerencia de producción e informe de capacitación después de la aplicación de acuerdo al cumpliendo del plan para obtener los resultados de los participantes. En conclusión, los resultados obtenidos es que existe relación entre sí con la aplicación de la capacitación y la mejora de la productividad, esto muestra el crecimiento de la productividad.

Medina, A., Montalvo, P. y Vásquez, H. (2017). Improving Productivity By A Management System Based On Lean Six Sigma In The Production Process Of Pallets In The Company Maderera Nuevo Peru S.A.C, 2017. (Artículo Científico). Universidad Señor de Sipán, Perú. Esta investigación fue de método descriptiva y aplicada, la cual su población fue la zona que tienen acceso en el área de producción y ya que tenía una población pequeña se eligió por trabajar con la misma para su muestra. Se concluye que la evaluación del proceso productivo de la empresa Maderera Nuevo Perú S.A.C, las zonas de trabajo impiden laborar por merma, cosas o elementos incensarios, que la maquinaria y equipos que utilizan no se encuentran con un mantenimiento necesario, aparte de tener bastante tiempo perdido mientras el proceso productivo de pallets, por paradas de limpieza o cambio de utillaje.

Sin embargo, Armas, C. (2016). The Telework: As Innovation Of The Technologies Of The Information And The Telecommunications In An Industrial Organization-Managerial (Peru). (Artículo científico). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. La investigación realizada fue no experimental exploratoria, la muestra y población de estudio utilizada fue de 41 personas, divididas en tres partes de diferentes de acuerdo de los temas de encuesta, ya que se tenía tres rubros por investigar e indagar para ver el estado de relación

que tiene la variable. Se concluye diciendo que el teletrabajo es una oportunidad de inclusión social, ya que permitirá el acceso a esta modalidad de trabajo a los individuos discapacitados.

Por último, Salazar. J. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. (Artículo científico). Universidad San Martín de Porres. Lima. El estudio es diseño correlacional cuantitativo, la población fue por los colaboradores de la empresa Ángeles Eventos, el tamaño de la población es más de 85 operarios, se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron a través de un cuestionario empleado a los operarios de la empresa. Se concluye que la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa.

De la misma forma se tomó investigación regional como; Reátegui, C. (2016). La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú. La investigación es de tipo no experimental, estudio descriptivo correlacional, se contó con la muestra y muestreo de 36 colaboradores del personal del Poder Judicial. La técnica empleada fue una encuesta de acuerdo a la variable gestión administrativa, con el fin tener mayor información se consideró conveniente también la guía de análisis documental para el aspecto de la productividad. Se concluye que, si existe relación entre variables, es decir si están asociadas entre sí.

Así mismo, Amasifuen, P. (2017). Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú. El estudio fue no experimental, con diseño descriptivo correlacional, asimismo tuvo una muestra de estudio de 30 colaboradores administrativos, por lo cual fueron evaluados a través de un cuestionario con el fin de determinar cada ítem y recoger la información con lo que concluye, que, si tiene un vínculo significativo entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba, en el año 2017.

Conjuntamente tenemos las teorías que fundamentan la investigación, nos muestra diferentes definiciones las cuales están relacionados a las variables que estamos trabajando. Según la Ley N° 30036 (2015) nos define que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño del colaborador sin tener presencia física en oficina, esta se denomina el teletrabajador, mantiene un vínculo con la institución ya que el medio de trabajo es por telecomunicaciones y análogos, mediante este método se mantiene el registro e inspección de los colaboradores. Estos componentes son parte características del teletrabajo ya que la modalidad es que el colaborador debe tener conocimientos en sistemas informáticos, dominio, etc. (p.1).

Según Carmona (2015), el origen de la palabra teletrabajo proviene de la función entre “telou” procedente del griego y “tripale” procedente del latín, que representa lejos y trabajar. Se puede hallar diversos términos para designar el teletrabajo como, por ejemplo: teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto, pero, cabe recalcar que la primera palabra en utilizarse fue el teletrabajo, manifestado en Estados Unidos en los años setenta. Fue ahí, en plena crisis del petróleo, la oportunidad en que gracias a las telecomunicaciones se logró reducir los desplazamientos de los colaboradores hasta el lugar de trabajo, designando así el teletrabajo como “es una forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la función laboral por tecnologías de la información” (p.9).

Así mismo, Carmona (2015) menciona que, “es una forma de trabajo desarrollada por un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador independiente o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte fundamental del tiempo de trabajo desde uno o más lugares diferentes del lugar de trabajo habitual aprovechando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones” (p 9).

Por otro lado, Correa, (2015) nos dice que el teletrabajo es una buena alternativa que se logra diferenciar del trabajo que ya todo conocemos y que no se labora en las mismas oficinas de la empresa y se necesita de las tecnologías de la información y sobre todo la comunicación, es decir se puede trabajar desde nuestro hogar o desde cualquier sitio ya que el contacto el contacto con los clientes, proveedores, se establecerá desde un soporte electrónico (p.22).

Para, Montenegro et al (2018) citado por Rojas (2019) el avance de la tecnología ha sido de gran ayuda para el desarrollo del trabajo desde casa, esta misma beneficia a los colaboradores a tener su propio horario o flexibilidad al trabajar ya sea de misma o en otros lugares fuera de la ofrecían. permiten a los colaboradores que se planifiquen de acuerdo a sus tiempos o necesidades (p.04).

Según, Ardila, (2015), nos muestra cinco características del teletrabajo como el horario flexible, se puede trabajar desde cualquier lugar, dispositivos propios, se evalúa por resultados y por último se hacen reuniones virtuales con participantes ilimitados (p.52).

También, el Libro Blanco del Teletrabajo en España. (2012). En Colombia, el teletrabajo aparece definido en la Ley 1221 de 2008 como: “Una apariencia de organización laboral, que consta en el desempeño de actividades pagadas o prestación de servicios a terceros empleando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el trato entre el trabajador y la empresa, sin necesitar la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008) (p.16).

Autores como Saco (2007), citado por Pacheco (2018). De igual manera, para poder determinar por una forma o modalidad de teletrabajo y así aplicarlo necesita de las funciones de los empleadores y teletrabajadores en ese mismo momento, así como también de otras diferentes variables como son la magnitud de la empresa, la cantidad de trabajadores y entre otros factores (p.18).

Los tipos de Teletrabajo según Putriano (2015) y Vargas (2010) citado por Pacheco (2018). Nos dice la definición del Teletrabajo Pendulares o Mixto: en el trabajo alterno, es decir tener presencia algunos días de la Consiste semana en la empresa con una previa coordinación y está también si requiere la presencia física del colaborador según necesidades de la empresa. El teletrabajo puede estar en la empresa a través de un horario estable o flexible obedeciendo el acuerdo previo. También hay el teletrabajo externo: Que consiste en dar uso a las herramientas de manera seguida al as afueras de las instalaciones de la empresa “El teletrabajador da toda su colaboración enfrente de un video terminal

externo, sin la necesidad de que tenga que acudir a la empresa de su empleador". Según el autor, nos dice que previamente se muestra cuando un teletrabajador está fuera del país y, aun así, se ejecuta, a través de una dinámica diaria, las tareas laborales regulares que le tocan también puede estar dentro de la práctica de diferentes empresas que poseen un staff de teleoperadores laborando en telecentros a las instalaciones modelos de la organización (p18).

Las modalidades de teletrabajo según Chamarro, (2017) vienen a ser el Teletrabajo Autónomo, vienen a ser aquellos que emplean en su propio domicilio o un sitio escogido para hacer sus funciones según su cargo correspondiente, como segunda modalidad tenemos el Teletrabajo Móvil, que hace referencia a que no poseen un sitio de trabajo específico y sus herramientas principales para ejercer sus tareas profesionales vienen a ser las Tecnologías de la Información y la comunicación, en sus teléfonos móviles y como última modalidad tenemos al Teletrabajo Suplementario, que se define como aquellos colaboradores que ejercen sus funciones dos o tres días a la semana en su hogar y los demás días permanecen en una oficina (p.73).

Según, Faiber, (2015), El teletrabajo es importante porque está cambiando a la población hacia la globalización. Ya que no es importante el lugar donde te encuentres y permite incorporar la vida laboral a las personas e incluso sociedades excluidas, desprotegidas o con muy pocas oportunidades de empleo (p.1).

También, Cañadas, (2017). nos dice que el teletrabajo es realizar las actividades de acuerdo al cargo del empleador, a distancia facilitado por el uso de la tecnología con el uso de la informática y las telecomunicaciones. Es una modalidad flexible, ya que puedes estar en cualquier lugar que no sea la oficina y ejercer tu trabajo de una forma fácil (p.32).

En cuanto a la gestión administrativa, Caldas at el, (2017), toda empresa tiene que tener un control y funcionamiento debidamente planificada, por la cual este proceso tiene que tener normas legales o lo que exigía la empresa de acuerdo al funcionamiento de la institución o rubro al que se maneja, si bien sabemos que

toda empresa debe tener un plan al iniciar su desarrollo en el tiempo para así medir los pro y contras que puedan surgir en el tiempo (p.242).

Por su parte, Galindo y Viridiana. (2015). Nos da entender que la productividad es el volumen de tan eficiente es nuestra labor y la capital de trabajo para producir (valor económico). Si la productividad esta alta significa lograr producir mucho valor económico con poco mano de obra o capital, con el fin de aumentar nuestra productividad con lo que se genera. En estos términos lo económico se refiere al crecimiento en la productividad que no se deduce por aumentos de mano de obra, capital u otro insumo involucrado que es utilizado para producir (p.2).

Por lo tanto, Morales y Masis (2014). El nivel de la productividad en entidades privadas y públicas, si bien se sabe que la cadena productiva es importante por lo cual el desempeño laboral, el tiempo y el plan con las debidas estrategias empresariales debe ser implementada adecuadamente para tener una evaluación correspondiente. Nos dice que la productividad se ha vuelto muy necesaria en las identidades, ya que a mayor nivel de productividad y un plan estratégico permite el surgimiento de los aspectos respectivamente, para mantener el nivel con la competencia y la innovación, con la finalidad de seguir incrementando y poder lograr el éxito propuesto ya sea a nacional o internacional (p.41).

Sin embargo, Pages (2010). Nos define que la productividad es muy importante en el desarrollo general de lo económico, ya que se estudia la relación entre productividad y acumulación de técnicas, los efectos indirectos de la productividad con los incentivos con el fin de recaudar los factores de producción pueden tener una excelente participación en el proceso observables. Sin dudas las técnicas tradicionales previamente utilizadas subestiman la importancia que tendría en el bienestar el cierre de la brecha de productividad. Luego de alcanzar una medida completa, se hace cierto que el aspecto que centra para el proceso es como cerrar la brecha de productividad (p.43).

Por último, según Gaither y Frazier (2000) citado por Ardila (2016), nos dice que la productividad es la cantidad de productos y servicios a medida del trabajo

realizado. Es la continuidad del desempeño que cada individuo realiza a partir de las metas y logros que se tiene para así con los insumos poder conseguirlo y tener una productividad exitosa, Así mismo medir la eficiencia y eficacia de la productividad de acuerdo al ámbito (p.24).

Los factores de productividad por lo cual, Herrera et al. (2017), comentan que el factor interno, dentro de ella esta los productos, tecnologías, recursos humanos, procesos, materiales, la organización, es aspectos son más flexibles a un cambio por ser manejadas dentro de la identidad; mientras que los factores externos son los cambios económicos, demografía, recursos naturales las cuales son ajenas a las empresa y situaciones que podría solucionar (p.52).

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue tipo aplicada, Concytec nos dice que la investigación aplicada, está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y/o tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica (El Peruano, 2017, p.135). La experimentación a ejecutar en esta investigación se basó en adaptar una modalidad de Teletrabajo como impulso a mejorar la productividad laboral en el área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno.

Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño pre experimental, (Sampieri, R. et al. 2014) nos dice que los estudios pre-experimentales son los que administran un estímulo o tratamiento a un grupo, para así después aplicar una medición de una o más variables y observar cual es el nivel del grupo en estas variables (p.72).

Esquema

G: O₁ - X - O₂

Dónde

G: Área Administrativa de la I.E. Serafín Filomeno

O1: Pre-test antes de aplicar la modalidad del teletrabajo

X: Modalidad del Teletrabajo

O2: Post-test después de aplicar la modalidad del teletrabajo

3.2.Variables y operacionalizacion

Variable independiente: Teletrabajo (Cualitativa)

El teletrabajo es el desarrollo de una función laboral remunerada, que se realiza en un lugar diferente de la oficina de trabajo y los medios otorgados por la empresa, no obligando la presencia fija del trabajador en la misma. (Selma, 2014, p. 10).

Definición operacional

Se aplicó la encuesta de teletrabajo a los 7 colaboradores del área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, respecto hacia su trabajo evaluadas en las dimensiones correspondientes.

Dimensiones e indicadores

Disciplina

- Productividad
- Rendimiento laboral

Tecnología

- Aprovechamiento de la tecnología
- Innovación

Psicosocial

- Calidad de vida
- Apreciación del lugar de trabajo

Escala de medición

- Ordinal

Variable dependiente: Productividad (Cualitativa)

El sistema productivo está determinado como una “actividad económica” de una organización, cuya finalidad es obtener de uno o más “productos o servicios” (según el tipo de empresa y su producción), para así complacer las necesidades de los clientes, o a quienes les pueda interesar adquirir dicho bien o servicio. (Cuatrecasas, 2012, p.13).

Definición operacional

Se aplicó la encuesta de productividad a los 7 colaboradores del área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, respecto hacia su trabajo evaluadas en las dimensiones correspondientes.

Dimensiones e indicadores

Eficiencia

- Objetivos y metas
- Calidad de servicio

Eficacia

- Nivel de efectividad
- Nivel de desempeño

Escala de medición

- Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio está constituida por 7 colaboradores del área administrativa de ambos sexos de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Tabla N°1

Distribución del área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba

Cargo	Sexo		Nº de Trabajadores
	F	M	
Administrador	1		1
Asistente administrativo	1		1
Bibliotecario	1		1
Contador	1		1
Psicólogo	1		1
Coordinador informativo	1		1
Secretaria	1		1
Total	7	0	7

FUENTE: *Elaboración propia*

- **Criterio de inclusión**

Es el personal del área administrativa que compone toda el área que se encarga de las gestiones de la Institución Educativa. Por lo cual incluye a los 7 colaboradores principales.

- **Criterio de exclusión**

En este caso se excluyó a los 3 colaboradores de personal de servicio y 1 de seguridad.

Muestra

Ya que viene a ser una población reducida, la muestra vendrá a ser lo mismo, es decir los 7 colaboradores de un solo sexo del área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Muestreo

Para poder optar por el tamaño de la muestra a estudiar se llegó a utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que el área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno, solo se cuenta con 7 colaboradores.

Unidad de análisis

Nos basamos al área de gestión administrativa que cuenta con solo 7 colaboradores de mujeres, las cuales tienen cargos distintos e importantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica empleada para llevar a cabo el estudio con el fin de recopilar datos e información sobre la institución fue:

- **Entrevista**

Es una técnica muy importante la cual te da resultados completos de una investigación, te ayuda a tener conceptos claros y exactos ya tiene de particularidad obtener información directa, personal y no anónima. (Torres, M, et al, 2019, p.13).

- Encuesta

Esta es una de las técnicas de investigación social de más habitual uso en el campo de la Sociología y así convertirse en una función común de la que todos participaremos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo más realizan los sociólogos y que éstos son especialistas en todo. (López, Fachelli, 2015, p. 5).

Instrumentos de recolección de datos

- Cuestionario

Para la variable de teletrabajo se utilizó un cuestionario que contiene 15 preguntas las cuales se desglosan por los tres indicadores que contiene, incluirán preguntas cerradas con una escala del 1 al 5 y así apreciar el cuestionario (Anaya y Valbuena, 2017, p.184).

- Cuestionario

Mediante del uso del cuestionario se trabajó la variable productividad la cual está compuesta por 15 preguntas, se desglosan en dos indicadores y esta misma incluirán preguntas cerradas con una escala del 1 al 5 y así apreciar el cuestionario (Ardila, 2015, p.151).

Validez

Con la finalidad tener un grado de medición aceptable para los instrumentos de recolección de datos han sido validados a través del juicio de los siguientes expertos, Mtro. Regner Nicolás, Castillo Salazar; Mg. Pilar Golac Tenorio y la Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleon, de modo este proceso nos permitirá un grado de seguridad que hará que logramos resultados equivalentes o iguales.

Tabla N°2

Evaluación de instrumentos de los expertos

Nº	Nombre del experto	Puntuación obtenida	Grado académico	Especialidad
1	Castillo Salazar, Regner Nicolàs	4.6 4.7	Magister	Gestión Pública
2	Golac Tenorio, Pilar	4.4 4.5	Magister	Administración de la Educación
3	Huamani Cajaleon, Diana Lucila	4.3 4.3	Magister	Administración de Empresas

Fuente: *Informes de opinión sobre instrumentos de investigación científica*

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra evaluación de instrumento por los expertos tenemos más del 4.1 que es el mínimo puntaje que se considera válido para poder trabajar con las encuestas.

Confiabilidad

Así mismo para la confiabilidad de los instrumentos se usó la herramienta del Alfa de Cronbach, para obtener el nivel de fiabilidad de nuestros instrumentos para poder realizar sin problema alguno, teniendo como resultado que la variable teletrabajo obtuvo el 0.85 y la productividad obtuvo el 0.93, nos indica que los instrumentos son confiables por lo cual puede ser aplicada.

3.5. Procedimiento

Para realizar nuestra investigación seguimos con el proceso de recolección de datos seguimos estos pasos: para el inicio de la investigación, se solicitó a la I.E. Serafín Filomeno con el permiso del Director Jorge Cieza Rodrigo para la aplicación de la encuesta, obtenido el permiso se llevaría a cabo con la aplicación de los instrumentos, siguiendo la indicación, a cabo la encuesta por medio de sus correos personales de los colaboradores de la Institución Educativa. Con dicha información se medirá la productividad y el enlace que de beneficios se tiene con el teletrabajo o trabajo remoto que ellos están aplicando con estos tiempos de la Pandemia.

3.6. Método de análisis de datos

El método que se utilizara para recoger los datos son lo siguiente: Se empleara los instrumentos, se prosiguió con los indicadores ya establecidas en la ficha. Se pidió a la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, la autorización respectiva para aplicar la encuesta. Después, con los datos adquiridos se realizará la matriz de datos, se cambiarán los valores conforme las escalas constituidas y se procederá con lo necesario análisis con la intención de mostrar las conclusiones y recomendaciones y así desarrollar el informe final. Para el estudio y presentación de los datos alcanzados en el trabajo de investigación, se trabajó con la estadística descriptiva e inferencial. Aquellos resultados han sido representados empleando figuras estadísticas para así poder visualizar y comprender mucho mejor la investigación. En un primer instante se procedió a establecer y ordenar la información seleccionada en una base de datos, luego se empleó el software SPSS, que nos dejó establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas alcanzadas, para sí contrastar las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, por otro lado, cabe mencionar que, en el presente estudio, una vez establecida la variable con el estadístico no paramétrico que se empleó se nos accede a comparar, aceptar o rechazar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación los datos recolectados fueron del grupo de colaboradores que dicha Institución Educativa Serafín Filomeno, contamos con la autorización del Director Jorge Cieza Rodrigo, por la cual las informaciones se procesaron de forma adecuada sin ninguna adulteración así mismo se mantuvo la privacidad de dicha información, con los resultados de la práctica del cuestionario la información proporcionada será utilizado solo para la investigación. Así mismo, esta investigación está respetando la norma proporcionadas por nuestra universidad, teniendo en cuenta las citas y referencias para fuentes que se consultó para el desarrollo de nuestra investigación

IV. RESULTADOS

Los datos demográficos es la información principal para la obtención precisa los datos generales, con el cual se podrá identificar el rango o nivel de sus datos personales de cada uno de ellos, para precisar los perfiles y poder trabajarlo con cada uno de ellos.

Tabla N°3

Datos demográficos de los encuestados.

Ítems	Indicador	Nº	%
Edad	18 a 25 años	1	14%
	26 a 33 años	1	14%
	34 a 41 años	1	14%
	42 a 49 años	1	14%
	50 a más años	3	43%
Grado de instrucción	Primaria	0	0%
	Secundaria	0	0%
	Técnico incompleto	0	0%
	Técnico completo	2	29%
	S. univ. incompleto	2	29%
Genero	S. univ. Completo	3	43%
	Masculino	0	0%
	Femenino	7	100%
Estado civil	Soltera (o)	4	57%
	Casada (o)	3	43%
	Conviviente	0	0%
	Viudo (a)	0	0%
Total		7	100%

Fuente: Las encuestas realizadas al personal Administrativo de la I.E. Serafín Filomeno

Interpretación: En la tabla 3, nos indica que el 14% es un porcentaje equitativo en las edades entre 18 a 49 años y el 43% tiene de 50 años a más mostrándonos que el mayor personal administrativo es de la tercera edad.

Variable 1: teletrabajo

Tabla N°4

Datos de la variable teletrabajo.

Ítems		Nº	%
Disciplina	Nunca	0	6%
	Pocas veces	1	11%
	Algunas veces	2	23%
	Con frecuencia	2	31%
	Siempre	2	29%
Tecnología	Nunca	0	3%
	Pocas veces	0	6%
	Algunas veces	2	29%
	Con frecuencia	3	40%
	Siempre	2	23%
Psicosocial	Nunca	0	3%
	Pocas veces	0	3%
	Algunas veces	1	14%
	Con frecuencia	5	63%
	Siempre	1	17%
Total		7	100%

Fuente: *Las encuestas realizadas al personal Administrativo de la I.E. Serafín Filomeno.*

Interpretación: En el teletrabajo de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas podemos ver que con respecto a disciplina tenemos un 31% que corresponde a al indicador con frecuencia, así mismo en Tecnología tenemos un 40% en lo indica con frecuencia y en Psicosocial contamos con un 63%, que también nos indica con frecuencia.

Variable 2: productividad

Tabla N°5

Datos de la variable productividad.

Ítems		Nº	%
Eficiencia	Nunca	0	0%
	Pocas veces	1	7%
	Algunas veces	1	16%
	Con frecuencia	2	39%
	Siempre	3	38%
Eficacia	Nunca	1	8%
	Pocas veces	0	6%
	Algunas veces	1	18%
	Con frecuencia	3	41%
	Siempre	2	27%
Total		7	100%

Fuente: *Las encuestas realizadas al personal Administrativo de la I.E. Serafín Filomeno.*

Interpretación: La productividad de acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta nos indica que Eficiencia tiene un 39% que le corresponde al indicador con frecuencia, y un 41% en Eficacia con el indicador con frecuencia. Es un resultado adecuado.

Cumplimiento de objetivos

1. Definir el nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020

Tabla N°6

Evaluación del nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno.

Ítems	Eficiencia		Eficacia	
	F	%	F	%
Alto	1	7	1	14
Medio	1	16	1	18
Bajo	5	77	5	68
Total	7	100	7	100

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: La productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba-San Martín, 2020. De acuerdo a las encuestas realizadas tenemos con un

0.7% (5) indicándonos que tenemos un nivel bajo, y un 0.1% (1) tanto en nivel medio y alto.

2. Diseñar la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

La propuesta de mejora tiene la finalidad de mejorar la productividad utilizando en teletrabajo, si bien se sabe en estos tiempos se está pasando por una pandemia mundial, la cual el ritmo de vida se cambió por completo y el mundo tuvo un lapso donde se paralizó toda actividad. Por el cual a la reintegración de las actividades y el implemento del teletrabajo en todo centro de labor e institución es la más utilizada hoy en día. Con respecto a este tema la propuesta es mejorar el nivel de productividad que antes de ser aplicada, aplicamos una encuesta la cual nos dio el nivel está bajo sobre esta actividad, la cual para mejorar estos aspectos se implementó en puntos estratégicos para elevar el nivel de productividad en el trabajo remoto de la I.E. Serafín Filomeno con los colaboradores de la gestión administrativa. (Anexo 9).

Determinar el nivel de productividad en la gestión administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Variable 2: PRODUCTIVIDAD

Tabla N°7

Evaluación del nivel de productividad después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno.

Ítems	Eficiencia		Eficacia	
	F	%	F	%
Rango	7	50	6	88
Alto	0	50	0	2
Medio	0	0	1	10
Bajo	7	100	7	100
TOTAL	7	100	7	100

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: La productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba-San Martín, 2020. De acuerdo a las encuestas realizadas después de la

aplicación del teletrabajo, tenemos con un 50% indicándonos que tienen un nivel alto en eficiencia, y un 88% en eficacia con nivel alto y un 10% en nivel bajo.

Establecer la modalidad del teletrabajo para mejorar la productividad en la gestión administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Prueba de normalidad

$p < 0.050$ se acepta la hipótesis de la investigación

$p > 0.050$ se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla N⁸

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIFERENCIA	,198	7	,200*	,949	7	,718

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación: El resultado obtenido tiene un p valor menor a 0.050 en Shapiro-Wilk, por lo cual se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis nula, la cual precisa que no existe normalidad en los datos, por lo tanto, se utilizara la Prueba de rangos con signo de Wilcoxon, para la evaluación de los datos.

Prueba de hipótesis

$P < 0.05$ se acepta la hipótesis de la investigación

$P > 0.05$ Se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la nula.

Hi: La modalidad del teletrabajo mejora la productividad laboral de los colaboradores de la gestión administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Ho. La modalidad del teletrabajo no mejora la productividad laboral de los colaboradores de la gestión administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Tabla N^o9
Prueba T

Estadísticos de muestras relacionadas					
	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media	
Par 1	Pretest	58,57	7	5,192	1,962
	postest	65,86	7	3,078	1,164

Interpretación: La prueba T de Student demuestra que si hay diferencia significativa en los de productividad pre y post-test en 7 encuestados. Por cual nos da entender que hay relevancia significativa con el modelo propuesto para mejorar la productividad.

Tabla N^o10

Correlaciones de muestra relacionadas

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlation	Sig.
Par 1	Pretest y postest	7	-,234	614

Interpretación: La prueba T de Student correlacional demuestra que si hay diferencia significativa de un 614 en los de productividad pre y post-test en 7 encuestados.

Tabla N^a 11

Pruebas de muestras relacionadas

Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilate ral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia Inferior Superior				
Par 1	Pretest - postest	-7,286	6,626	2,504	-13,414	-1,158	-2,909	6	,027

Interpretación: Nos muestra que si existe diferencia significativa en las variaciones de la productividad en pre test y post test. Y tiene como resultado significativo quiere decir que si hubo mejora del nivel de productividad haciendo el trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación muestran que el efecto que origina la aplicación de la propuesta de mejora en el área de gestión administrativa de la I.E. Serafín Filomeno en cuanto a la productividad es significativa, por lo tanto, obtuvimos resultados sumamente productivos para saber que el teletrabajo es una buena modalidad para realizar tareas laborales. Lo cual se considera adecuada la propuesta de mejora de productividad de la gestión administrativa, ya que tiene un efecto positivo en la producción de los colaboradores, pero igual, aún existen aspectos por mejorar.

Los resultados de esta investigación, se contrasta con antecedentes encontrados por el autor Reátegui (2016), que argumenta que si existe relación entre variables, es decir que, si están asociadas entre ambas variables, lo cual para nuestra investigación demuestra los resultados que si hay significancia entre estas variables ya que se obtuvo resultados positivos y es recomendable para la I.E. tener una buena gestión y saber organizarse para tener una buena productividad y realizar las tareas en el tiempo establecido.

También se tiene la investigación de Amasifuen, (2017), nos dice que dentro de la gestión administrativa se obtuvo significancia con la misma posición de recolección de información pero siendo aún descriptivo los resultados muestran el nivel de productividad favorable a su modo de trabajo, por lo tanto se comprueba que el nivel de productividad en la gestión administrativa de la institución se mejora y tiene vinculo al hacer un modelo de trabajo para mayor resultados y que esta tenga significativa relativa para aceptar el modo de teletrabajo en la gestión administrativa.

Finalmente se termina mencionando la buena alternativa que es la modalidad del teletrabajo. Guzman y Abreo (2017), nos dice que aplicó la alternativa de modalidad laboral del teletrabajo donde como resultado muestra una muy buena elección y alternativa de trabajo, así para contrataciones futuras arriesgar a implementar esta opción, es así que la investigación concuerda con la misma finalidad de que al implementar un modelo de teletrabajo es muy beneficio que

se tiene que mantener en el tiempo para obtener resultados positivos y aumentar más puntos de alternativas para seguir trabajando de esta manera.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Según el pre test realizado a los colaboradores de la I.E. nos indica que la productividad es baja con un 77% , de acuerdo a las dimensiones de eficiencia tenemos un 16% con un nivel medio y con lo respecta a la eficacia tenemos un 68% con un nivel bajo, lo que comprueba que el nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno-Moyobamba, 2020, es bajo, por lo que se escogió buscar soluciones para implementar la modalidad del teletrabajo.

6.2. Siguiendo la investigación con la evaluación de la productividad y según sus resultados al tener un diagnóstico con un nivel bajo, se diseñó y se aplicó la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, teniendo en cuenta los costos y la aceptación del señor director y los colaboradores de dicha institución, cuenta con una estructura que nos permitió con mucha facilidad lograr nuestro objetivo.

6.3. La productividad de los colaboradores de la I.E. Serafín Filomeno luego de aplicar la propuesta de mejora en el área de gestión administrativa, nos mostró que, si mejora la productividad obteniendo un 50% en eficiencia tanto en el nivel alto y medio y en eficiencia tenemos un 88% con un nivel alto, haciendo que el nivel bajo cuente con un 10%. por lo cual se aceptó la hipótesis nula de la investigación con un coeficiente de correlación de muestras de (-234).

6.4. La modalidad del teletrabajo aplicado en la I.E. Serafín Filomeno mejoró significativamente la productividad de la empresa, lo que ha permitido una eficiencia y eficacia con un nivel alto, haciendo que a pesar de la emergencia sanitaria causada por el COVID19 si se puede obtener buenos resultados y logrando cumplir con las labores.

VII.RECOMENDACIONES

7.1. Analizando los resultados se recomienda al administrador de la I.E. realizar por más capacitaciones que hablan e informan sobre las nuevas tendencias tecnológicas, lo cual va a permitir a los colaboradores tener un fácil acceso a estas nuevas tendencias sin que tengan dificultad alguna, ya que se considera que la tecnología es una oportunidad que tenemos para hacer mejora de la productividad.

7.2. Se recomienda al señor director y al administrador realizar siempre cambios en la forma de trabajar con esta modalidad, ya que esta te permite cierto tiempo estar un tiempo en la oficina y otra temporada trabajar desde el lugar que te encuentres.

7.3. Se recomienda al administrador evaluar cuál de los tipos de teletrabajo le es mejor aplicar en la institución de tal manera esta les permita mejorar aún más su productividad y mejorar en sus responsabilidades laborales.

7.4. Se recomienda al administrador por optar implementar la modalidad de teletrabajo para todos los colaboradores del área de gestión administrativa, para mantener en un nivel alto la productividad y que los mismos se sientan bien realizando este tipo de modalidad de trabajo y que también está sujeto a las necesidades que podrían tener aquellos.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Montero, P. & Duran, M. (2016). Analysis of the Academic Productivity of University Professors in the Area of Engineering. *Formación universitaria*, 9(2), 89-96. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062016000200010
- Amasifuen, P. (2017). Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26020>
- Anaya y Valbuena (2017). Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8941/AnayaLuz2017.pdf?sequence=1>
- Armas Morales, C. (2016). The telework: as innovation of the technologies of the information and the telecommunications in an industrial organization-managerial (Peru). *Revista UNTELSCIENCIA-PERÚ*. Vol. 1. http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/202/1/Carlos_Armas_Articulo_2016.pdf
- Ardila, (2015). Análisis de Impacto del Teletrabajo en los resultados de gestión en las organizaciones. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESES%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arrarte Mera, R., Bortesi Longhi, L., & Michue Salguero, E. (2017). Productivity and competitiveness in the peruvian textile-confectionery industry 2012 - 2015. *Quipukamayoc*, 25(47), 113-121. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/13809/12241>
- Cañadas, J. (2017). Teletrabajo: Revisión teorica y análisis jurídico laboral. <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>

- Caldas Blanco, M. E., Carrión Herraéz, R., & Heras Fernandez, A. (2017). *Empresae iniciativa emprendedora*. Editex
<https://books.google.com.pe/books?id=ukpDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+administrativa>
- Ccollana Salazar, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martín Emprendedor - Vol. 6, No.1*
http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/1734/sme_v6n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chong Ríos, A. (2019). Foreign Direct Investment and Productivity in Peru. *Pensamiento Crítico*, 24(1), 7-32.
<https://doi.org/10.15381/pc.v24i1.16557>
- CONCYTEC (2017). Reglamento de calificación y registro de investigadores en ciencia y tecnología del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - SINACYT. *El Peruano*, pág. 135.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-reglamento-de-calificacion-y-registro-de-invest-resolucion-n-198-2017-concytec-p-1602543-1/>
- Cuatrecasas, (2012). La producción de las PYMES en el sector carroceros de la provincia de Tungurahua.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25380/1/342%20o.e..pdf>
- Da Silva, M., de Souza, L. y Bastos, M. (2020). Bibliometría: Análisis cuantitativo de la producción científica en tele-trabajo y sus contribuciones al desarrollo regional brasileño. *Saber Digital*, 12 (2), 1-16.
<http://faa.web1301.kinghost.net/revistas/index.php/SaberDigital/article/view/785>
- Faiber, (2015). El teletrabajo.
<http://teletrabajoparatodos.blogspot.com/p/interrogantes-desarrollarsemana-3.html>

- Fontalvo Herrera, Tomás, De La Hoz Granadillo, Efraín, & Morelos Gómez, José. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60.
<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Galindo, M y Ríos, V. (2015). Productividad. Serie de Estudios Económicos, Vol. 1. México DF: México ¿cómo vamos?.
https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Guzmán Duque, A. P. y Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22 (2), 5-30.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910002>
- Herrera at el. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional productividad de sus factores: impacto la mejora organizacional. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Incio Farroñan, S. P. (2019). Leasing to acquire machinery and improve the productivity of a confecciones company. *Ciencias básicas y ciencias sociales*, Vol. Num.2.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1062/910>
- Infobae, (2020), Teletrabajo: estrategias para ser productivos sin perder el equilibrio entre el trabajo y el descanso.
<https://www.infobae.com/america/tecno/2020/04/17/teletrabajo-estrategias-para-ser-productivos-sin-perder-el-equilibrio-entre-el-trabajo-y-el-descanso/>
- Jaimés, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500175&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Ley (2015). Ley que regula el Teletrabajo LEY N° 30036.
<http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/Ley.pdf>
- López P., Fachelli, S. (2015). Metodología de investigación social cuantitativa.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Medina, A., Montalvo, P. y Vásquez, H. (2017). Improving Productivity By A Management System Based On Lean Six Sigma In The Production Process Of Pallets In The Company Maderera Nuevo Peru S.A.C, 2017.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/863/743>
- Montes, L. (2019). Diseño y aplicación de un plan maestro de producción para aumentar la eficiencia productiva en una empresa de bisagras.
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2489/3/Vladimir%20Laura_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf
- Morales Sandoval, C. Y Masis Arce, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. Costa Rica. Tec Empresarial. Vol 8 (2) 41-49.
https://www.researchgate.net/publication/286235998_La_Medicion_de_La_Productividad_del_Valor_Agregado_una_aplicacion_empirica_en_una_cooperativa_agroalimentaria_de_Costa_Rica_Measuring_value_added_productivity_an_empirical_application_in_an_agroalim
- Montenegro, A. y Sánchez, G. (2019). Teleworking a proposal for innovation in business productivity.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30489>
- Murillo, (2008), LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. Revista Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082, 2009.
- Ortiz, R. y Pérez, N. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>

Pages, C. (2010). La era de la productividad Cómo transformar las complicaciones desde sus cimientos.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-era-de-la-productividad-C%C3%B3mo-transformar-las-econom%C3%ADas-desde-sus-cimientos.pdf>

Pardo, C. (2018). Prevención, promoción y aplicabilidad de la Seguridad Industrial en el teletrabajo.

<http://bdigital.unal.edu.co/70177/1/TRABAJO%20FINAL%20MAESTRIA%20EN%20DERECHO.pdf>

Reategui, C. (2016). La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124>

Rodríguez García, A. M., Trujillo Torres, J. M., & Sánchez Rodríguez, J. (2019). Impact of scientific productivity on digital competence of future teachers: bibliometric approach on Scopus and Web of Science. *Revista Complutense De Educación*, 30(2), 623-646.

<https://doi.org/10.5209/RCED.58862>

Rojas Pérez, A. F. (2019). Teleworking: benefits for the employee and employer. *Gestión de Desarrollo Administrativo*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21329>

Sáenz Tarazona, M. (2017). Impact of training on the improvement of productivity in a lubricant plant. In *Crescendo*, 8(1),

93-105. <https://doi.org/10.21895/incres.2017.v8n1.09>

Saito, (2020), Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral. <http://blogs.gestion.pe/te-lo-cuento-facil/2020/03/teletrabajo-una-forma-de-mantener-la-productividad-laboral.html>

Sampieri, (2014). El método de proyecto: Una propuesta didáctica para el aprendizaje.

https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/248/T-MSc0004_8.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Suárez, R., Rodríguez, y. & Muñoz, N. (2017). Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity. Revista Ingeniería, Matemáticas Y Ciencias De La Información, 4, 8, 61-67. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>

Sampieri, R. et al. (2010). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?response-content-disposition=inline>

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. Documentos electrónicos. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>

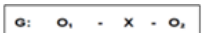
Valero, I. & Riaño, M. (2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33. <http://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n1/1578-2549-aprl-23-01-22.pdf>

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
TELETRABAJO	Según Correa, (2015) nos dice que el teletrabajo es una buena alternativa que se logra diferenciar del trabajo que ya todo conocemos y que no se labora en las mismas oficinas de la empresa y se necesita de las tecnologías de la información y sobre todo la comunicación, es decir se puede trabajar desde nuestro hogar o desde cualquier sitio ya que el contacto el contacto con los clientes, proveedores, se establecerá desde un soporte electrónico.	Se aplicará la encuesta de teletrabajo a los 7 colaboradores del área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, respecto hacia su trabajo evaluadas en las dimensiones correspondientes.	Disciplina	Productividad Rendimiento Laboral	Ordinal
			Tecnología	Aprovechamiento de la tecnología Innovación	
			Psicosocial	Calidad de vida Apreciación del lugar de trabajo	
PRODUCTIVIDAD	La productividad es la cantidad de productos y servicios a medida del trabajo realizado. Es la continuidad del desempeño que cada individuo realiza a partir de las metas y logros que se tiene para así con los insumos poder conseguirlo y tener una productividad exitosa. (Ardila,2016,p.24)	Se aplicará la encuesta de productividad a los 7 colaboradores de la área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020, respecto hacia su trabajo evaluadas en las dimensiones correspondientes.	Eficiencia	Objetivos y metas Calidad de servicios	Ordinal
			Eficacia	Nivel de efectividad del trabajo Nivel de desempeño laboral	

Anexo 4: Matriz de consistencia

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumento									
<p>Problema general PG: ¿Cómo la modalidad de teletrabajo mejorará la productividad en la gestión administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?</p> <p>Problema específico PE1: ¿Cuál es el nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cómo estará diseñado la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el nivel de productividad en la gestión administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020?</p> <p>Diseño de investigación Diseño de investigación Tipo pre experimental, diseño aplicada</p> <p>Esquema: </p> <p>Dónde: G: Área Administrativa de la I.E. Serafín Filomeno O1: Pre-test antes de aplicar la modalidad del teletrabajo X: Modalidad del Teletrabajo O2: Post-test después de aplicar la modalidad del teletrabajo.</p>	<p>Objetivo general Establecer la modalidad del teletrabajo para mejorar la productividad en la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020</p> <p>Objetivo específico Definir el nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Diseñar la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Determinar el nivel de productividad en la gestión administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Poblacion y muestra Poblacion La población de estudio está constituida por 7 colaboradores del área administrativa de ambos sexos de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Muestra Ya que viene a ser una población reducida, la muestra vendrá a ser 1 mismo, es decir los 7 colaboradores de ambos sexos del área administrativa de la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La modalidad del teletrabajo mejora la productividad laboral de los colaboradores de la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Ho: La modalidad del teletrabajo no mejora la productividad laboral de los colaboradores de la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>H2: La modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>H3: El nivel de productividad en la gestión administrativa después de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p> <p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Teletrabajo</td> <td>Disciplina</td> </tr> <tr> <td>Tecnología</td> </tr> <tr> <td>Psicosocial</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Productividad</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Teletrabajo	Disciplina	Tecnología	Psicosocial	Productividad	Eficiencia	Eficacia	<p>Técnica Entrevista Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
Variables	Dimensiones											
Teletrabajo	Disciplina											
	Tecnología											
	Psicosocial											
Productividad	Eficiencia											
	Eficacia											

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

Entrevista

Estimado trabajador, por medio de la presente reciba mi cordial saludo, al mismo tiempo solicitó información relacionado a la investigación titulada “Teletrabajo para mejorar la productividad de la Gestión Administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020”, la información obtenida tiene finalidad netamente académica y los datos serán confidenciales, agradecemos su valiosa información.

Marcar con (x) de acuerdo a su respuesta.

I. Datos generales

- Sexo
 - Femenino (...)
 - Masculino (...)
- Edad:
- Cantidad de tiempo trabajando:
- Estado Civil:
- Cargo:

II. Información: El cuestionario permitirá evaluar el teletrabajo de acuerdo, de acuerdo a los valores:

1) Nunca 2) Pocas veces 3) Algunas veces 4) Con frecuencia 5) Siempre

Preguntas	Escala de medición				
	1	2	3	4	5
Disciplina					
1. ¿Considera que, si se definen metas, objetivos y productos para desarrollarlos en teletrabajo, podría cumplirlos en los tiempos requeridos?					
2. ¿Cree que se distraería con facilidad si accediera a la modalidad teletrabajo?					
3. ¿Si accediera a la modalidad de teletrabajo, le agradecería realizar esta actividad por mucho tiempo?					

4. ¿Considera que se le facilitaría hacer las tareas asignadas en la modalidad de teletrabajo?					
5. ¿Si accediera a la modalidad de teletrabajo, considera que la comunicación con su jefe inmediato continuaría siendo permanente?					
Tecnología					
6. ¿Usted cree que el futuro será mejor con el teletrabajo.?					
7. ¿Si accediera a la modalidad de teletrabajo, la conectividad en su residencia le permitiría acceder a la red del colegio de manera inmediata?					
8. ¿El correo electrónico institucional cumple con el envío y recepción de información y documentos a través de la red?					
9. ¿Sus competencias en manejo intensivo de internet han sido fortalecidas por la capacitación?					
10. ¿Comunicaciones institucionales tales como, chat, telefonía, teleconferencia y videoconferencia son altamente efectivos?					
Psicosocial					
11. ¿Se sentiría entusiasmado al trabajar como teletrabajador?					
12. ¿Es factible adecuar un espacio de oficina en su residencia?					
13. ¿Aprovechara las ventajas que tiene el teletrabajo?					
14. ¿Cree que el teletrabajo fomentaría su pensamiento crítico y analítico?					
15. ¿Le gusta estar físicamente en la Institución Educativa todos los días?					

Cuestionario

Estimado trabajador, por medio de la presente reciba mi cordial saludo, al mismo tiempo solicitó información relacionado a la investigación titulada “Teletrabajo para mejorar la productividad de la Gestión Administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020”, la información obtenida tiene finalidad netamente académica y los datos serán confidenciales, agradecemos su valiosa información.

Marcar con (x) de acuerdo a su respuesta.

I. Datos generales

- Sexo
 - Femenino (...)
 - Masculino (...)
- Edad:
- Cantidad de tiempo trabajando:
- Estado Civil:
- Cargo:

II. Información: El cuestionario permitirá evaluar la Productividad de acuerdo a los valores:

1) Nunca 2) Pocas veces 3) Algunas veces 4) Con frecuencia 5) Siempre

Preguntas	Escala de medición				
	1	2	3	4	5
Eficiencia					
1. Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente.					
2. Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.					
3. Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión.					
4. Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad.					

5. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
6. Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad.					
7. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
8. Mantiene una actitud positiva ante los cambios.					
Eficacia					
9. Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados.					
10. Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar en el puesto de trabajo.					
11. El director y superiores escuchan sus observaciones y comentarios.					
12. El trabajo es fluido con el director y la área administrativa.					
13. La gestión administrativa trabaja en equipo.					
14. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad					
15. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					

Anexo 6: Confiabilidad

TELETRABAJO																
N° de encuestados	ÍTEMS															TOTALES V1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	5	2	3	2	46
2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	41
3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	53
4	4	3	2	4	4	2	4	3	1	2	2	4	2	4	4	45
5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51
6	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	1	3	2	5	45
7	3	4	3	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	47
8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	54
9	5	2	4	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	53
10	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	53
11	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	47
12	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	54
13	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	53
14	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	53
15	3	4	1	2	3	1	4	2	3	4	3	3	3	4	4	44
16	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	50
17	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	53
18	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	53
19	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	55
varianza individual	0.34	0.66	0.7	0.64	0.588	0.848	0.55	0.35	0.628	0.348	0.44	0.84	0.56	0.388	0.788	16.86

VARIABLE 01	
K	15
Sum vi	8.665
vt	16.86
Alfa de Cronbach	0.85

PRODUCTIVIDAD																
N° de encuestados	ÍTEMS															TOTALES V2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56
2	5	4	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	44
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	53
4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	59
5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	53
6	2	3	3	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	49
7	4	4	4	3	2	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	53
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	55
9	3	2	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	2	55
10	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	54
11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	53
12	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5	4	3	53
13	3	4	4	3	2	2	2	3	1	5	4	3	2	3	2	43
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
15	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	47
16	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	52
17	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	52
18	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	50
19	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	55
20	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	53
varianza individual	0.41	0.348	0.428	0.388	0.61	0.488	0.588	0.428	0.55	0.71	0.428	0.448	0.54	0.328	0.548	16.54

VARIABLE 02	
K	15
Sum vi	7.235
vt	16.54
Alfa de Cronbach	0.93

Anexos 7: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Jefe de Investigación
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Teletrabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Tejada Mori, Esther Joselín -Torres Golac, Marleny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Financiamiento					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Financiamiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Financiamiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 19 de junio de 2020


 Regner H. Castillo Salazar
 CLAD. N° 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Jefe de Investigación
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Tejada Mori, Esther Joselin -Torres Golac, Marleny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rentabilidad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rentabilidad.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rentabilidad.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 19 de junio de 2020



Regner N. Castillo Salazar
 CLAD, N° 09750



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Golac Tenorio, Pilar

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Mg. En Administración de la Educación

Instrumento de evaluación : Teletrabajo

Autor (s) del instrumento (s) : Tejada Mori, Esther Joselin y Torres Golac, Marleny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Teletrabajo					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Teletrabajo				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Mg. Pilar Golac Tenorio
CPPo. N° 0503808

Moyobamba, 22 de junio de 2020

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Golac Tenorio, Pilar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Mg. En Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Tejada Mori, Esther Joselín y Torres Golac, Marleny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						45

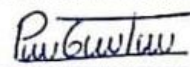
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45


 Mg. Pilar Golac Tenorio
 CPPo. N° 0503808

Moyobamba, 22 de junio de 2020

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Huamani Cajaleon, Diana Lucila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Mg. en Administración de Empresas
 Instrumento de evaluación : Teletrabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Tejada Mori, Esther Joselin
 Torres Golac, Marleny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Teletrabajo				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Teletrabajo				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Teletrabajo					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**Instrumento apto para ser aplicado.****PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43**

Mg. Diana Huamani Cajaleon

Moyobamba, 29 de junio del 2020

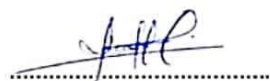
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Huamani Cajaleon, Diana Lucila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Mg. en Administración de Empresas
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Tejada Mori, Esther Joselin
 Torres Golac, Marleny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Instrumento apto para ser aplicado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Mg. Diana Huamani Cajaleon

Moyobamba, 29 de junio del 2020

Anexos 8: Autorización para el desarrollo de la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Serafín Filomeno
Moyobamba

"Patrimonio Cultural Educativo del Departamento de San Martín"
O.R. N° 037-2007-GRSM/CR.



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Moyobamba, 10 de julio del 2020

CARTA N° 001-2020- IE. SF/2020

SEÑORITAS:

MARLENY TORRES GOLAC

ESTHER JOSELIN TEJADA MORI

**ESTUDIANTES DEL IX CICLO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UCV.**

Filial Moyobamba.

Reciba mi saludo cordial y afectivo en nombre de la IE. Serafín Filomeno, luego para hacer de su conocimiento lo siguiente:

Visto la solicitud presentada a la IE. Serafín Filomeno, se **AUTORIZA** a ustedes realizar la Aplicación de instrumento de recojo de datos en nuestra la Institución Educativa con el Personal Administrativo con fines de culminación de su Tesis Titulada **Teletrabajo para mejorar la productividad de la Gestión Administrativa en la I.E Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020**, para optar por el grado de Licenciado en administración; también le hago saber que ustedes deben coordinar con anticipación su trabajo con el personal administrativo (secretarías) en el tiempo que se crea conveniente.

Sin otro particular me suscribo de usted.


I.E. SERAFÍN FILOMENO
Jorge Cieza Rodrigo
Jorge Cieza Rodrigo
DIRECTOR (e)
C.M. 1027420305

Anexos 9: Modelo de teletrabajo para mejorar la productividad en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.

Modelo de teletrabajo para mejorar la productividad en la I.E. Serafín Filomeno- Moyobamba	
1. Generalidades	<p>1.1. Título del proyecto</p> <p>Modelo del Teletrabajo para mejorar la productividad de la Gestión Administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020.</p>
	<p>1.2. Localización</p> <p>Departamento: San Martín</p> <p>Provincia: Moyobamba</p> <p>Distrito: Moyobamba</p>
	<p>1.3. Duración</p> <p>Inicio: Octubre, 2020</p> <p>Fin: Diciembre, 2020</p>
	<p>1.4. Beneficiarios</p> <p>Personal administrativo de la I.E. Serafín Filomeno, Moyobamba.</p>
2. Presentación	<p>En nuestro país estamos viviendo una emergencia sanitaria por el motivo del COVID-19 que ha causado muchos cambios desde el cuidado personal hasta la educación, y nuestro entorno empresarial, uno de los problemas más notorios es que varios colaboradores dejaron de asistir a sus puestos de trabajo como es en el caso del personal administrativo de la I.E. Serafín Filomeno. A partir de nuestras encuestas realizadas se ha visto un porcentaje bajo en cuanto a la eficacia y eficiencia.</p>
3. Objetivos	<p>a. Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicar la modalidad de teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa de la I.E. Serafín Filomeno.
	<p>3.2. Objetivo Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar los resultados de productividad después de la implementación de la modalidad del teletrabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocer el impacto personal de los colaboradores después de la implementación de la modalidad del teletrabajo. 																																																																																					
<p>4. Modelo de teletrabajo propuesto</p>	<p>La investigación comprende dos partes, la primera parte de la investigación haremos la comparación de productividad de los colaboradores en el desarrollo de su actividad laboral en sus hogares. En una segunda parte se encuestará a una muestra determinada de los colaboradores de la gestión administrativa del colegio Serafín Filomeno de la ciudad de Moyobamba, se analizarán los resultados para evaluar el impacto personal que se dará después la aplicación del teletrabajo.</p> <p>4.1. Herramientas para el teletrabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir infraestructura y herramientas de comunicación. <p>4.2. Lineamiento del teletrabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir horarios a cumplir y reglas del teletrabajo. ➤ Evaluar cuales son las actividades que se pueden realizar mediante el teletrabajo. ➤ Distribución de tareas a cada colaborador ➤ Definir pasos antes de iniciar y terminar actividades asignadas. 																																																																																					
<p>5. Cronograma de actividades</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">ACTIVIDAD</th> <th colspan="9">FECHAS</th> <th rowspan="3">RESPONSABLE</th> </tr> <tr> <th colspan="4">OCTUBRE</th> <th colspan="4">NOVIEMBRE</th> <th>DICIEMBRE</th> </tr> <tr> <th>S 1</th> <th>S 2</th> <th>S 3</th> <th>S 4</th> <th>S 1</th> <th>S 2</th> <th>S 3</th> <th>S 4</th> <th>S1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coordinaciones con el director</td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td rowspan="5">Esther Tejada Mori Marleny Torres Golac</td> </tr> <tr> <td>Reunión virtual con los colaboradores</td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Implementación del modelo</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Encuestas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pos test</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ACTIVIDAD	FECHAS									RESPONSABLE	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S1	Coordinaciones con el director											Esther Tejada Mori Marleny Torres Golac	Reunión virtual con los colaboradores											Implementación del modelo											Encuestas											Pos test										
ACTIVIDAD	FECHAS									RESPONSABLE																																																																												
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																																																																													
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S1																																																																													
Coordinaciones con el director											Esther Tejada Mori Marleny Torres Golac																																																																											
Reunión virtual con los colaboradores																																																																																						
Implementación del modelo																																																																																						
Encuestas																																																																																						
Pos test																																																																																						