



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Teletrabajo y su influencia en la mejora de calidad de vida y  
optimización del gasto público en una entidad estatal**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Moya Palomino, Renato Guillermo (ORCID: 0000-0003-4941-176X)

**ASESOR:**

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: 0000-0001-6629-7802)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi esposa Jaqueline y a mi hijo Leonardo, por haberme dado el horizonte de ser mejor profesional, esposo, padre y amigo de ellos.

A mis padres (Renato & Lidia), mi hermano del alma José, por demostrarme siempre su apoyo incondicional con temple y disciplina.

## **Agradecimiento**

A toda mi familia, por su cariño y aliento para no claudicar en el logro mis objetivos.

A la Universidad Cesar Vallejo de Lima Este, a sus docentes de la maestría MBA, por todo el conocimiento brindado.

A mis compañeros de maestría y de mi centro de labores por su apoyo en el aula y oficina.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	53
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	63

## Índice de tablas

<b>Tabla Nº 1:</b> Teletrabajo como estrategia sostenible en una organización privada	<b>4</b>
<b>Tabla Nº 2:</b> Barreras del Teletrabajo	<b>5</b>
<b>Tabla Nº 3:</b> Beneficios del teletrabajo	<b>6</b>
<b>Tabla Nº 4:</b> Barreras del teletrabajo y dificultades para su adopción.	<b>7</b>
<b>Tabla Nº 5:</b> Beneficios del teletrabajo para las empresas encuestadas	<b>8</b>
<b>Tabla Nº 6:</b> Barreras para la adopción del teletrabajo	<b>8</b>
<b>Tabla Nº 7:</b> Gestión Administrativa y su relación con la SSO y CVL	<b>9</b>
<b>Tabla Nº 8:</b> Posibles ventajas del Teletrabajo	<b>10</b>
<b>Tabla Nº 9:</b> Depreciación de activos	<b>24</b>
<b>Tabla Nº 10:</b> Ficha técnica Nº01 cuestionario: VI-TT	<b>26</b>
<b>Tabla Nº 11:</b> Ficha técnica Nº02 cuestionario: VD-MCV	<b>26</b>
<b>Tabla Nº 12:</b> Ficha técnica Nº03 cuestionario: VD-OGP	<b>27</b>
<b>Tabla Nº 13:</b> AFE de Teletrabajo.	<b>29</b>
<b>Tabla Nº 14:</b> AFE Mejora de la Calidad de Vida	<b>29</b>
<b>Tabla Nº 15:</b> AFE de Optimización del Gasto Público	<b>30</b>
<b>Tabla Nº 16:</b> Medidas por aplicación del AFC en las variables TT, MCV, OGP	<b>31</b>
<b>Tabla Nº 17:</b> Confiabilidad "Alfa de Cronbach"	<b>33</b>
<b>Tabla Nº 18:</b> Estadístico VI- TT	<b>36</b>
<b>Tabla Nº 19:</b> Estadístico VD-MCV	<b>39</b>
<b>Tabla Nº 20:</b> Estadísticos de VD-OGP	<b>42</b>
<b>Tabla Nº 21:</b> Asociación de $V_i - V_m$	<b>44</b>
<b>Tabla Nº 22:</b> Significación de asociación de $V_i - V_m$	<b>44</b>
<b>Tabla Nº 23:</b> Asociación de $V_m - V_d$	<b>44</b>
<b>Tabla Nº 24:</b> Significación de asociación de $V_m - V_d$	<b>45</b>
<b>Tabla Nº 25:</b> Asociación de $V_i - V_m$	<b>45</b>
<b>Tabla Nº 26:</b> Asociación de $V_i - V_m$	<b>46</b>
<b>Tabla Nº 27:</b> Rangos prueba Mann - Whitney	<b>46</b>
<b>Tabla Nº 28:</b> Estadísticos prueba de Mann - Whithney	<b>47</b>
<b>Tabla Nº 29:</b> ERLM hipótesis general	<b>47</b>
<b>Tabla Nº 30:</b> Coeficiente de hipótesis general	<b>48</b>
<b>Tabla Nº 31:</b> ERLM hipótesis específica 1	<b>48</b>

<b>Tabla Nº 32:</b> Coeficientes de hipótesis específica 1	<b>49</b>
<b>Tabla Nº 33:</b> ERLM hipótesis específica 2	<b>49</b>
<b>Tabla Nº 34:</b> Coeficientes de hipótesis específica 2	<b>50</b>
<b>Tabla Nº 35:</b> Hipótesis específica 3	<b>50</b>
<b>Tabla Nº 36:</b> Coeficientes de hipótesis específica 3	<b>51</b>
<b>Tabla Nº 37:</b> Medidas por aplicación AFC en las variables TT,MCV,OGP	<b>52</b>

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico N° 1:</b> Implicancias en la ejecución presupuestal en el IPD 2011-2016	11
<b>Gráfico N° 2:</b> Ejecución Presupuestal y Letalidad por COVID-19 en el Perú	12
<b>Gráfico N° 3:</b> Análisis de ruta de Teletrabajo	32
<b>Gráfico N° 4:</b> Análisis de ruta de Mejora de la Calidad de Vida	32
<b>Gráfico N° 5:</b> Análisis de ruta de Optimización del Gasto Público	33
<b>Gráfico N° 6:</b> Histograma de la Vi	37
<b>Gráfico N° 7:</b> Histograma de la Vi- Dimensión 1	38
<b>Gráfico N° 8:</b> Histograma de la Vi - Dimensión 2	38
<b>Gráfico N° 9:</b> Histograma de la Vi -Dimensión3	38
<b>Gráfico N° 10:</b> Histograma de la Vi - Dimensión 4	38
<b>Gráfico N° 11:</b> Histograma de la Vd	39
<b>Gráfico N° 12:</b> Histograma Vd - Dimensión 1	40
<b>Gráfico N° 13:</b> Histograma Vd - Dimensión 2	40
<b>Gráfico N° 14:</b> Histograma Vd - Dimensión 3	41
<b>Gráfico N° 15:</b> Histograma Vd - Dimensión 4	41
<b>Gráfico N° 16:</b> Histograma Vd - Dimensión 5	41
<b>Gráfico N° 17:</b> Histograma Vd - Dimensión 6	41
<b>Gráfico N° 18:</b> Histograma Vd - Dimensión 7	41
<b>Gráfico N° 19:</b> Histograma de la Vd OGP	43
<b>Gráfico N° 20:</b> Histograma Vd-Dimensión 1	43
<b>Gráfico N° 21:</b> Histograma Vd-Dimensión 2	43
<b>Gráfico N° 22:</b> Modelo de Ecuación estructural	51

## Resumen

El brote del Coronavirus COVID-19, desde marzo del 2020 que sentó al Perú en una serie de restricciones y mecanismos que instauró el Gobierno Peruano, como medida ante el avance del COVID 19, dichas medidas determinadas como Decretos de Urgencia donde se implementaban las medidas obligatorias tales como: impedimento de libre tránsito, cierre de fronteras, cierre de negocios empresas entre otros. Así mismo no bastaba solo con dictar medidas restrictivas, sino en promover distintas formas de trabajo, entre ellas el Teletrabajo, como modalidad para el Sector Público y Privador. Por lo tanto, la presente tesis de estudia busca ver la influencia del Teletrabajo sobre la mejora de la calidad de vida de los trabajadores así mismo como influye éste en la Optimización del Gasto Público.

Como resultado en promedio, después de haber realizado un análisis factorial exploratorio y confirmatorio se tiene que en promedio el Teletrabajo influye en 75% sobre la mejora de la Calidad de Vida y la Optimización del Gasto Público.

Según los datos obtenidos, se concluye que la influencia del Teletrabajo sobre la Mejora de la Calidad de Vida y la Optimización del Gasto Publico es significativa, no obstante, con un mayor efecto sobre la Mejora de la Calidad de Vida cuya influencia es de 86%, por otro lado, la influencia del Teletrabajo sobre la Optimización del Gasto Público es de 62%.

**Palabras Claves:** *teletrabajo, calidad de vida, gasto público.*

## **Abstract**

The Coronavirus (COVID-19) outbreak, since March 2020, seated Peru in a series of restrictions and mechanisms which the Peruvian Government must has to establish, as inmediately actions before the advance of COVID-19; those restrictions were determined as Emergency Decrees in which were implemented obligatory some actions like: transit restrictions, closing of borders, closing of business companies among others. Likewise, it was not enough only to dictate restrictive actions, but also to promote different forms of work, including Telework, as a modality for the Public and Private Sector. Therefore, this thesis is about the influence of Telework on the improvement of the workers quality life as well as how it influences the Optimization of Public Expenditure.

As a result, on average, after having carried out an exploratory and confirmatory factor analysis, it is found that, on average, Telework influences 75% on the improvement of the Quality of Life and the Optimization of Public Expenditure.

According to the data obtained, it is concluded that the influence of Telework on the Improvement of the Quality of Life and the Optimization of Public Spending is significant, however, with a greater effect on the Improvement of the Quality of Life which influence is 86% On the other hand, the influence of Telework on the Optimization of Public Expenditure is about 62% according to this thesis.

**Keywords:** Telework, Quality life, Public Expenses.

## I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Peruano, desde el 15 de marzo del 2020, amparado en el capítulo IV, artículo 137 de la Constitución Política del Perú, declaró el estado de emergencia por el brote del nuevo CORONAVIRUS, tomando medidas drásticas a nivel nacional, sobre todo para el Sector Público, quienes podrán reiniciar sus actividades a una capacidad menor a 40% de su población total, por lo que se deberán adoptar medidas pertinentes priorizando el teletrabajo por medio de la implementación de trámites virtuales, servicios u otros canales de atención al ciudadano. En ese sentido RUIZ (2002).

Gutierrez (2020), en su artículo “El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría”, precisa que las TIC son una parte fundamental en la vida cotidiana, incluido el centro de labores. Por lo tanto, en Perú se impulsa la adopción del teletrabajo como una opción a fin de equilibrar la calidad de vida de los trabajadores de una organización y sus actividades laborales. De acuerdo a lo revisado en el trabajo, muestra los beneficios logrados, después de la ejecución del teletrabajo como una estrategia sostenible en una organización privada. Teniendo como resultado esperado, el ahorro económico de la organización, la disminución de contaminación (emisiones de gases de efecto invernadero) y la satisfacción de sus colaboradores.

Según lo expuesto, vemos que el teletrabajo influye en la calidad debida de los trabajadores, así como de brindar un beneficio económico para la organización y la sociedad.

Ruiz J. (2002), nos define al teletrabajo como la modalidad flexible para la organización del trabajo que consiste en el desempeño de la ejecución de actividades profesionales, sin la presencia física del empleado en la organización durante una parte importante de su horario laboral. Así mismo sostiene que es la interacción de actividades presenciales o semipresenciales. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso constante de algún medio de las TIC, a fin de mantener contacto entre el trabajador y la empresa.

A su vez, Chiavenato (2011) define la Calidad de vida como la acción de crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, así como las condiciones físicas

(referidas también a la higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales. Con la finalidad sustancialmente de crear un saludable ambiente de trabajo, que mejore la calidad de vida de los empleados de las organizaciones.

Pérez (2018), El gasto público, se define como la transacción económica que realiza la Entidad Estatal. El Estado inyecta dinero para la compra de bienes, la contratación de personal y la prestación de servicios y la concesión de subsidios para el bien público.

Por lo tanto, la presente investigación de investigación aportará conocimiento sobre el nuevo concepto del teletrabajo y su influencia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de una entidad estatal, así como la optimización del gasto público, toda vez que en este contexto de pandemia, aún no se cuenta con investigación detallada, por lo tanto el presente estudio busca conocer los conceptos y comportamientos que decanten del problema observado, el mismo que será empleado en investigaciones futuras.

Por ello el objeto de la presente investigación es de conocer la influencia del teletrabajo en la mejora la calidad de vida y la optimización del gasto público en una entidad estatal. Fijando como objetivos específicos los siguientes:

- Objetivo Específico 01: Determinar la influencia del teletrabajo en la en la optimización del gasto público
- Objetivo Específico 02: Determinar la Mejora de la Calidad de vida en la optimización del gasto público.
- Objetivo Especifico 03: Determinar la influencia del teletrabajo en la Mejora de la Calidad de Vida.

Así mismo nos planteamos la siguiente hipótesis general, Existe influencia del Teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal.

- Hipótesis específica 01: El Teletrabajo influye en la optimización del gasto público de una entidad.
- Hipótesis específica 02: La Mejora de la Calidad de Vida influye en la optimización del gasto público de una entidad estatal.

- Hipótesis específica 03: El Teletrabajo influye en la mejora de la calidad de vida.

## II. MARCO TEÓRICO

Gutierrez (2020). En su artículo “El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría”, precisa que las TIC son una parte fundamental en la vida del trabajador, así como del empleador. Por lo tanto, en Perú se impulsa la adopción del teletrabajo como una opción a fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de una organización y su equilibrio con las actividades laborales. De acuerdo a lo revisado en el trabajo, muestra los beneficios logrados, después de la ejecución del teletrabajo como una estrategia sostenible en una organización privada. Teniendo como resultado el ahorro económico de la organización, la disminución de contaminación (Gases de efecto de invernadero) y la satisfacción de sus colaboradores.

**Tabla Nº 1:**

*El teletrabajo como estrategia sostenible en una organización privada*

<b>Factores</b>	<b>Resultados</b>		
Satisfacción del Trabajo	Muy Alto 33%	Alto 67%	Regular 0%
Hrs Invertidas al mes en transporte por motivos de trabajo	Mas de 10 Hrs 17%	Entre 4 y 6 Hrs 50%	Entre 2 y 4 Hrs 33%
Gasto promedio al mes en transporte por motivos de trabajo	Mayor a 20 soles 17%	Menor a 20 soles 83%	-
Importancia de flexibilidad del horario	Muy Alto 50%	Alto 50%	Regular 0%
Aceptación de la modalidad de teletrabajo	Muy Alto 33%	Alto 50%	Regular 17%
Preferencia de modalidad de trabajo	Teletrabajo 50%	Presencial 50%	-

Nota: Gutierrez 2020.

Tapasco-Alzate & Giraldo-García (2018). En el artículo de investigación: “Teletrabajo: Aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los ejecutivos”, comentan sobre la implementación del teletrabajo desde el punto de vista de ejecutivos de la Organización, para ello se realizó la encuesta a 210 gerentes de empresas de Manizales-Colombia, entre ellos: 1) empresas que ya adoptaron el teletrabajo, 2) empresas en proceso de implementación 3) empresas que aún no han contemplado hacerlo. Los resultados mostrados son la recopilación

de información sobre las barreras del teletrabajo (ver tabla 2) y la información de los beneficios (Ver tabla 3) del proceso de implementación del teletrabajo. Así mismo, se realizaron pruebas de forma independiente a fin de realizar un análisis comparativo entre ejecutivos de empresas relacionadas y no relacionadas con el teletrabajo. Como resultado sostienen que una de las barreras de la implementación del teletrabajo es la falta de difusión del programa de teletrabajo y como principales beneficios el aumento de la productividad y el ahorro en los costos operativos. Asimismo, sostienen que hay ciertas diferencias con la percepción de confianza a sus colaboradores quienes trabajen de forma remota, así como los obstáculos en la evaluación a sus trabajadores, además del riesgo percibido por el hurto y/o filtración de la información interna de la Organización.

**Tabla Nº 2:**

*Barreras del Teletrabajo*

Barreras para implementar en el teletrabajo	Porcentaje
Desconocimiento y Falta de difusión de la regulación	77.1
Resistencia al Cambio	40.0
Control de la productividad	39.5
Temor a la incertidumbre	38.6
Problemas de seguridad informática	34.1
Impacto sobre equipos de trabajo	28.6
Dificultades para la selección de empleados	23.3
No hay cultura de responsabilidad	11.9
Alta inversión	10.6
Los riesgos no compensan beneficios	8.1
Actividad económica no lo permite	3.8
Ninguna	1.3
Otra razón	1.3

*Nota:* Omar Tapasco-Alzate, PhDc1 and Jaime Giraldo-García.

### Tabla N° 3

#### *Beneficios del teletrabajo*

Beneficios para implementar en el teletrabajo	Porcentaje
Mayor Productividad	92.3
Ahorro de costos operativos y fijos	92.3
Flexibilidad para los teletrabajadores	84.6
Ahorro de tiempo para los teletrabajadores	76.9
Ahorro planta física y puestos de trabajo	76.9
Calidad de vida de los teletrabajadores	69.2
Mejoramiento de la movilidad y medio ambiente	38.5
Inclusión laboral de personas de población vulnerable	30.8

*Nota:* Omar Tapasco-Alzate, PhDc1 and Jaime Giraldo-García.

Tapasco-Alzate & Giraldo-García (2020). En el artículo “Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo”, compila información respecto a los beneficios del teletrabajo y las dificultades que se evidencian para su adopción. Tuvo como objeto de investigar, a los gerentes de diversas organizaciones localizadas en la Región de Manizales-Colombia, determinando así las barreras administrativas para la implementación del teletrabajo. Para ello, aplicó una encuesta a 252 gerentes, realizando el Análisis de Correspondencia Múltiple. Los resultados arrojaron que los costos de inversión, así como las limitaciones de las tecnologías de comunicación (TIC), no son barreras importantes para la implementación del teletrabajo; por otro lado, el análisis sí demuestra que son barreras para la implementación del teletrabajo el no conocer del tema y los inconvenientes con la gestión administrativa. También, se observan patrones de asociación entre su disposición a adoptar el teletrabajo y determinados cargos administrativos. Entre ellos se encuentran la falta de confianza sobre la nueva organización de trabajo, el paradigma a cambiar la forma de trabajar y al uso de herramientas y plataformas tecnológicas. (ver tabla 4).

**Tabla Nº 4***Barreras del teletrabajo y dificultades para su adopción.*

Barreras para implementar en el teletrabajo	Porcentaje
Desconocimiento	80.1
Resistencia al cambio	51.2
Control del trabajador	50.6
Temor a la incertidumbre	49.4
Seguridad de la información	44.0
Selección del personal	36.1
Equipo de trabajo	30.1
Responsabilidad del trabajador	10.8
No beneficios	10.2
Alta inversión	9.6
Actividad no trabajable	4.8
Ninguna	1.2
Otra Razón	1.2

Nota: *Inf. tecnol. vol.31 no.1 La Serena feb. 2020*

M.P. Pérez, A.M. Sánchez, M.P. de Luis Carnicer (2002), artículo de investigación “Beneficios y barreras del teletrabajo: diferentes percepciones de administradores de recursos humanos de acuerdo a la estrategia de operaciones de la compañía”. precisa que el Teletrabajo como integración de las TIC con la gestión de Recursos Humanos, supone un nuevo paradigma de organización del trabajo para las empresas que trabajan en la nueva economía. No obstante, existen muy pocos estudios empíricos que hayan analizado las diferencias de percepción de los beneficios y barreras del teletrabajo en empresas industriales y de servicios. Este antecedente, aporta datos empíricos a la relación entre el uso de técnicas de teletrabajo y la implementación de esta nueva organización del trabajo con la estrategia operativa de la empresa, así como finalmente brindar los resultados de los beneficios y las barreras del teletrabajo. (ver tabla 5 Y 6).

**Tabla N° 5:***Beneficios del teletrabajo para las empresas encuestadas*

Beneficios para la compañía		Beneficios para el empleado	
Incremento de la productividad	2.86	Flexibilidad del horario de trabajo	3.04
Reducción de costos fijos	2.78	Menor desplazamiento de trabajo	2.98
Organización del trabajo	2.77	Autonomía	2.81
Flexibilidad	2.55	Vida laboral más fácil	2.75

*Nota: M.P. Pérez \*, A.M. Sánchez, M.P. de Luis Carnicer, Technovation 2002***Tabla N° 6***Barreras para la adopción del teletrabajo*

Barreras para la compañía		Barreras para el empleado	
Resistencia al cambio de los procedimientos del teletrabajo	3.12	Gestión de los teletrabajadores	3.05
Poco conocimiento del teletrabajo	3.07	Control del trabajo	2.97
Costos de Computadoras y Comunicaciones	2.83	Contacto directo con el cliente	2.95
Costo de implementación del teletrabajo	2.75	Administración de la actividad laboral	2.94
Resistencia de los Gerentes	2.61	Seguridad de la información	2.93
Acceso a los equipos de telecomunicaciones	2.50	Dificultades de comunicación	2.70
Oposición de empleados	2.49	Aislamiento de teletrabajadores	2.70
Oposición de sindicatos	2.27	Pérdida de la entidad corporativa	2.67
Seguridad y Salud	2.06	Selección de teletrabajadores	2.58

*Nota: M.P. Pérez \*, A.M. Sánchez, M.P. de Luis Carnicer, Technovation 2002*

Flores, L. (2020) en su tesis doctoral de Administración, precisa sobre la “Gestión Administrativa, la relación con la Seguridad y Salud Ocupacional y la Mejora de la Calidad de Vida de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019”, muestra como resultado que la correlación de la gestión administrativa y su relación con la seguridad y salud ocupacional y la calidad de vida laboral es de 0,82, desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa (ver tabla 7)

**Tabla Nº 7**

*Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral.*

Correlación parcial y bivariado					
Variables de control			SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Ninguno	SEGURIDAD	Correlación	1,0000	,812	,679
	SALUD	Significación	,	,000	,000
	OCUPACIONAL	(bilateral)			
		gl	0	29	29
	CALIDAD DE VIDA	Correlación	,812	1,0000	,373
	LABORAL	Significación	,000	,	,039
		(bilateral)			
		gl	29	0	29
	GESTIÓN	Correlación	,679	,373	1,0000
ADMINISTRATIVA	Significación	,000	,000	,	
	(bilateral)				
	gl	29	29	0	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SEGURIDAD	Correlación	1,0000	,820	
	SALUD	Significación	,	,000	
	OCUPACIONAL	(bilateral)			
		gl	0	28	
	CALIDAD DE VIDA	Correlación	,820	1,0000	
	LABORAL	Significación	,000	,	
	(bilateral)				
	gl	28	0		

Nota: Flores L. 2020

Verano D., Suárez H. Sosa S. (2013) En su artículo “El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades” comentan sobre el teletrabajo en las empresas, se han tomado como un referente para mejorar la movilidad de las ciudades y su entorno, se ha reducido la frecuencia de desplazamientos y el tiempo empleado en el traslado del domicilio y sus lugares de trabajo. No obstante, el teletrabajo no está teniendo un gran impacto entre las organizaciones y sus colaboradores, por lo que no se está consiguiendo las mejorar la calidad de vida. La movilización hacia los centros urbanos podría mejorarse siempre y cuando las organizaciones y colaboradores adoptarán ese estilo de trabajo; sin embargo, resulta importante aclarar y fundamentar qué es el teletrabajo, cuál es su forma de desarrollar y de qué forma beneficiaría al empleado y al empleador, así como de detectar sus

debilidades y cómo reducirlas. El propósito de este estudio fue de analizar las causas de adopción del teletrabajo y su difusión en las organizaciones, brindando soluciones y recomendaciones para su correcta implantación, sobre la mejora de la calidad de vida de sus empleados. (ver tabla 8)

**Tabla N° 8**

*Posibles ventajas del Teletrabajo*

	Posibles ventajas	Posibles inconvenientes
Para el individuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora el rendimiento y la productividad</li> <li>• Menor tiempo de desplazamiento hacia el trabajo.</li> <li>• Mayor autonomía.</li> <li>• Mas tiempo con la familia.</li> <li>• Única posibilidad de entrada en el mercado laboral (personas con hijos pequeños, personas con discapacidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos oportunidades para las relaciones personales.</li> <li>• Mas estrés relacionado con el hogar.</li> <li>• Más aislamiento profesional.</li> <li>• Menos seguridad en el empleo.</li> </ul>
Para la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor productividad.</li> <li>• Oferta de trabajo amplia y variada-</li> <li>• Ahorro de espacio de oficina.</li> <li>• Menos absentismo.</li> <li>• Imagen de empresa flexible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafío a la posibilidad de control y motivación de los teletrabajadores.</li> <li>• Empleados menos comprometidos.</li> <li>• Pérdida de trabajo en equipo.</li> </ul>
Para la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos desplazamiento de vehículos.</li> <li>• Menor congestión vehicular.</li> <li>• Menor índice de accidentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuos más aislados (sociedad autista).</li> </ul>

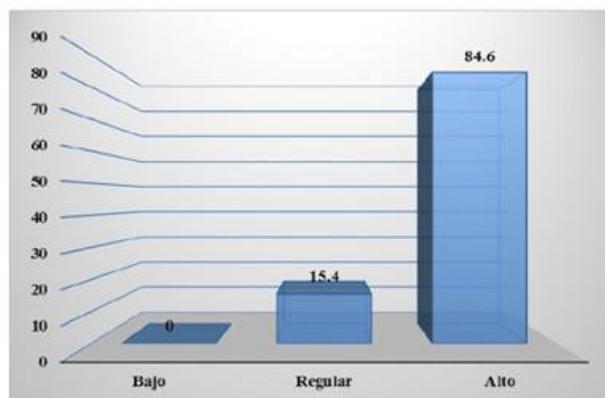
*Nota:* (Baruch 2001)

(Masgos P. 2018) en su investigación doctoral “Implicancias que limitan la Ejecución Presupuestal en el Instituto Peruano del Deporte 2011 - 2016” La investigación tuvo el propósito de determinar las implicancias que limitan la Ejecución del presupuesto público, asignado al IPD (Instituto Peruano del Deporte) en el periodo comprendido desde el 2011 hasta el 2016. Para la investigación, se aplicaron encuestas que determinaron las implicancias que limitan la Ejecución del presupuesto público del IPD; según el análisis de Regresión logística nominal de

Negelkerke es de 0,437 con una significación estadística de 0,000, demostrando que la disponibilidad presupuestal es un factor decisivo para una correcta ejecución del presupuesto público. (ver figura 01)

### Gráfico N° 1:

*Implicancias en la ejecución presupuestal en el IPD 2011-2016*



*Nota:* Pedro Luis Masgos Millán

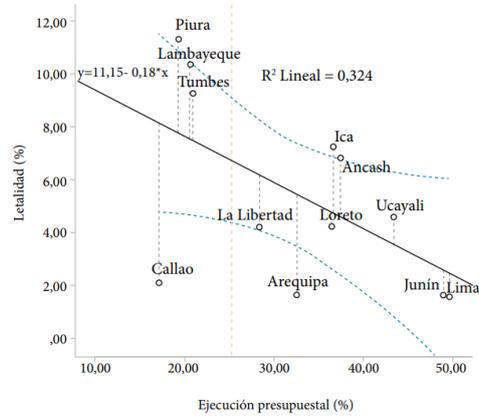
Valencia A. (2018) en el artículo “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú”, comenta sobre la incidencia del Teletrabajo en el Perú, como una forma de prestación de servicios para el sector público y privado, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), constituyendo su regulación al beneficio de la ciudadanía, particularmente para aquellas personas que no pueden movilizarse físicamente hacia un centro de labores, y de la misma manera para la regulación de quienes ya se encuentren realizando el teletrabajo. El Teletrabajo está vinculada hacia una política pública de Gobierno Electrónico, propuesta por el Gobierno Peruano de forma transversal a todas las políticas del estado y constituye una herramienta que promueve la protección de los derechos humanos y asimismo beneficia al país mediante la generación de empleo, logrando optimizar la productividad y mejorando la calidad de vida de las personas.

Montenegro-Idrogo J. (2020), en su artículo, “Ejecución Presupuestal Descentralizada y Letalidad por COVID-19 en Perú”, en su análisis muestra que la ejecución presupuestal fue menor en las zonas de mayor letalidad; por lo que recomienda replantear la forma de administración de los recursos presupuestales

a raíz del error de la experiencia italiana y de la planificación oportuna coreana. Ver tabla 9.

### Gráfico N° 2:

*Ejecución Presupuestal Descentralizada y Letalidad por COVID-19 en el Perú*



Nota: Montenegro-Idrogo J. (2020)

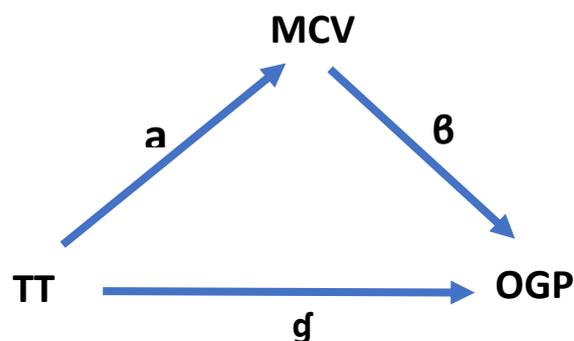
### III. METODOLOGÍA

En este capítulo, se establece el entorno de la investigación a través de métodos y técnicas que corresponden a un tipo y diseño de investigación. Para medir la influencia de las variables a través de un instrumento con bases éticas que permiten la medición de la confiabilidad y validez teórico – empírico.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

- Tipo de Investigación:  
El presente trabajo tuvo la intención de analizar la causa y el efecto de un problema, por lo que se trata de una Investigación de nivel explicativo, por que provee predicciones, explica las causas, sucesos y generan leyes según Sánchez y Reyes 2015.
- Diseño de Investigación:  
El presente trabajo tiene un diseño experimental, en su componente cuasiexperimental, toda vez que se emplean para analizar el efecto del teletrabajo sobre las variables de la mejora de la calidad de vida y la optimización del gasto público.

(Carrasco Díaz, 2006) nos indica que en la investigación experimental se aplica un nuevo sistema, modelo, tratamiento, programa, método o técnica para mejorar o corregir la situación problemática, que ha dado origen al estudio de investigación (p.42)



Dónde:

TT: Teletrabajo

MCV: Mejora de la Calidad de Vida

OGP: Optimización del Gasto Público

a: Efecto Directo

ê: Efecto Directo

g: Efecto Indirecto

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variables:**

Por la naturaleza de la investigación son de tipo cualitativas ordinales.

- Variable Independiente: Teletrabajo.
- Variable Dependiente: Mejora de la calidad de vida.
- Variable Dependiente: Optimización del Gasto Público.

La Operacionalización de las variables: Matriz de Consistencia ver Anexo 01.

##### **3.2.1.1. Variable Teletrabajo.**

Camacho R. (2012). En su artículo de investigación propone un modelo de teletrabajo para una organización vinculada al sector energético. La investigación, propone lo siguiente; en primer lugar, pretende demostrar su relación entre la calidad de vida de los trabajadores y la productividad en las organizaciones, desde la perspectiva de los involucrados en la organización. En segundo lugar, propone un modelo organizacional de teletrabajo con contenido importante para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y para beneficiar la productividad de la empresa.

Ruiz J. (2002), precisa que el teletrabajo es una modalidad flexible de organización en la ejecución de las actividades, que consiste en el desarrollo de la actividad profesional de forma remota; está conformada por una serie de actividades que puedan ejecutarse a tiempo parcial o tiempo completo. La actividad profesional en

el teletrabajo se manifiesta por el permanente uso de algún medio de tecnológico para el contacto entre el trabajador y la empresa.

Gutierrez (2020). Precisa que la adopción del teletrabajo en una empresa privada le ha brindado buenos resultados como el ahorro económico para la organización, la disminución de gases de efecto invernadero y la satisfacción de sus trabajadores.

Por lo tanto, como definición teórica, tenemos a M.P. Pérez, A.M. Sánchez, M.P. de Luis Carnicer (2002), quienes precisan que el teletrabajo se refiere a los empleados que trabajan en casa de forma regular, aunque no necesariamente todos los días. Se puede decir que una persona es teletrabajador si se logra enlazar mediante el uso de algún equipo tecnológico o analógico; no obstante, los teletrabajadores a menudo emplean otros medios de comunicación como el correo electrónico y enlaces de computadoras personales a servidores de oficina, cuya disposición debe ser inmediata a fin de establecer comunicación con el resto de equipo de trabajo.

Para el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), el teletrabajo es una modalidad de trabajo especial, caracterizada por el uso continuo de equipos tecnológicos que permitan enlazarse desde sus hogares hacia su centro de labores; y por la ejecución de sus funciones de forma remota, en la organización en donde labora, así mismo es a través de estos medios informáticos, que se realiza la supervisión y control de sus labores por parte de los empleadores.

M.P. Pérez, A.M. Sánchez, M.P. de Luis Carnicer (2002), sostienen que el propósito de su investigación es demostrar la relación que existe del teletrabajo con sus beneficios y barreras en las organizaciones, por lo que proponen el siguiente modelo, al cual nos referiremos como las dimensiones.

#### **3.2.1.1.1. Dimensión 1: Beneficios del Teletrabajo para el empleado**

Flexibilidad: El teletrabajador, adopta un horario flexible de trabajo (semi presencial, remoto), respecto al cumplimiento de horarios de ingresos, salida, tardanzas, compensación de horas y otros.

Autonomía: El teletrabajador obra de acuerdo a sus funciones, sin afectar el correcto desempeño de la organización, cumpliendo los objetivos propuestos.

Libertad Personal: El teletrabajador, organiza su tiempo de acuerdo a las tareas asignadas de la organización, su familia y su vida personal; alude a la libertad física del trabajador, respecto a su centro de labores.

Ahorro de gastos: Uno de los beneficios del teletrabajo, es que los miembros de la organización, ahorran gastos de movilización, consumo de alimentos.

Oportunidades de trabajo: Las personas con limitaciones físicas o que tengan diversas dificultades tales como responsabilidades familiares o restricción geográfica o adultos mayores, logren acceder a un puesto de trabajo de forma remota.

#### **3.2.1.1.2. Dimensión 2: Beneficios del Teletrabajo para la organización**

Nilles, (1994); Kurland and Bailey, (1999); Shin et al., (2000), el mayor beneficio para la compañía u organización es el ahorro en los costos de local y su notable incremento en la productividad de sus colaboradores. Asimismo, respecto al empleado, el teletrabajo, le brinda mayor flexibilidad laboral y disminución del traslado desde su hogar hacia su centro de labores y viceversa. Algunos indicadores sobre este aspecto son los siguientes:

Ahorro de espacio en las oficinas: Permite reducir los costos relacionados a las oficinas (alquileres, mantenimiento, servicios básicos, etc), así como para facilitar aquellos limitantes de espacios.

Incremento de la Productividad: La productividad es un punto muy importante, que se ve influenciado por factores tales como la motivación del personal o al establecimiento de un sistema de remuneración y/o recompensas relacionadas al performance del empleado.

Disminución de faltas: No habrá absentismo de los empleados, que por algún motivo no puedan asistir de forma regular a su centro de labores.

Flexibilidad: Las organizaciones que implementen horarios flexibles, hoy en día mantienen una ventaja respecto a sus competidores, con la finalidad de mejorar sus canales de atención al público y/o al cliente interno.

Mejor Atención: Algunas organizaciones que atienden al público, han mejorado los tiempos de respuesta hacia ellos. La virtualización de los procesos, trámites, dependencias, áreas usuarias, ha permitido que la atención al cliente interno y externo sea más efectiva, o haya reducido en gran forma los tiempos de atención.

Administración por objetivos: Cada organización replantea sus objetivos, por medio de un sistema de resultados por cada equipo, persona etc.

### **3.2.1.1.3. Dimensión 3: Barreras del Teletrabajo para la organización.**

Nilles, (1994); Kurland and Bailey, (1999); Shin et al., (2000), sostienen que la principal barrera es el acceso a las Tecnologías e integración del teletrabajo con la organización y sus objetivos; así como para los trabajadores son la motivación y el control.

Sobre este punto, se precisan los autores precisan los siguientes indicadores:

Cambios en la estructura organizacional: Las organizaciones, adoptan nuevas maneras de interactuar con todos los colaboradores y sus clientes internos y externos en un contexto de teletrabajo; se diseñan nuevas formas de atención virtual a los clientes externos, se prioriza la virtualización de trámites.

Costos de equipamiento: Las nuevas medidas adoptadas, demandarán una serie de adquisición de hardware y software para dotar al personal y/o promover las nuevas formas de teletrabajo; entre ellos adquisición de licencias y usuarios para la realización de teleconferencias, adquisición de equipos de videoconferencia, u otros medios análogos que permitan la interacción entre los colaboradores y los clientes internos y externos. Así mismo la adquisición de licencia de enlaces remoto.

Distribución y control de tareas: Una de las barreras principales de teletrabajo es la distribución equitativa de las tareas hacia los teletrabajadores, en relación a cantidad, complejidad y plazo; así mismo realizar el control adecuado sobre el

cumplimiento de cada tarea propuesta sigue siendo un reto para las organizaciones quienes adoptan estas medidas de trabajo.

La aceptación del teletrabajo por parte de una organización o trabajador puede depender de su compatibilidad con normas organizativas existentes. Un programa de teletrabajo que encaja en las culturas, procedimientos y los sistemas de valores puede tener una mayor probabilidad de éxito.

La mayor resistencia a un programa de teletrabajo a menudo surge de los mandos intermedios, principalmente porque perciben que la supervisión y la coordinación serán más difíciles y que su carga de trabajo aumentará al tener que gestionar adecuadamente a los teletrabajadores.

Motivación para los Trabajadores: La forma de motivar a los trabajadores es fundamental en el proceso del teletrabajo; deben considerarse los factores personales y ambientales (Frederick Herzberg 2006), es sustancial para el logro de los objetivos de la empresa. Por lo tanto, en un contexto de teletrabajo las organizaciones deben diseñar mecanismos e instrumentos que integren a los trabajadores con la organización y los motiven frecuentemente.

#### **3.2.1.1.4. Dimensión 4: Barreras del Teletrabajo para el empleado:**

Nilles, (1994); Kurland and Bailey, (1999); Shin et al., (2000), precisa que las nuevas prácticas del teletrabajo, conllevan a que los empleados deban desarrollar nuevas habilidades sobre el uso de tecnologías o la adopción de nuevas formas de trabajo desde casa; aquí se detallan algunos indicadores:

Dificultades Organizacionales: Las nuevas medidas adoptadas por la Organización, puede dificultar el normal desempeño de los trabajadores, debido a las nuevas políticas propuestas por la organización en cuanto al formato de teletrabajo.

Adaptación a las nuevas formas del teletrabajo TIC: La complejidad de algunos softwares para el enlace del trabajo remoto, o la disposición de equipos de cómputo o periféricos, conectividad a internet por parte de los trabajadores que permita una correcta ejecución de sus funciones desde sus hogares. A ello se suma la dificultad

de aprendizaje y el manejo de las TIC y la virtualización del trabajo, lo que conlleva a realizar las siguientes actividades (conexión de una Red Privada Virtual VPN, conexión a teleconferencias, etc.)

Dificultad para trabajo en equipo: El distanciamiento entre equipos de trabajo en el contexto del teletrabajo, dificulta las formas de organización, coordinación e integración para los equipos de trabajo, el cual se convierte en una barrera para el teletrabajador. Los directivos pueden tener dificultades para crear sinergia de equipo y superar la ausencia de aprendizaje interactivo e informal

Otro desafío se relaciona con la disponibilidad del teletrabajador. Cuando los teletrabajadores aprovechan la flexibilidad al programar su trabajo, es posible que no estén disponibles para compañeros de trabajo y clientes que mantienen negocios de "09:00 – 17:00" horas. En algunas organizaciones, el teletrabajo evolucionó progresivamente hasta convertirse en una estructura organizacional. En otras organizaciones, los intentos para establecer el sistema de trabajo flexible fallaron o se terminaron abruptamente, a menudo debido a la falta de respuesta de algunos empleados.

Percepción de desconfianza: Naturalmente, superar las preocupaciones de los mandos intermedios y obtener su apoyo puede ser fundamental para el éxito. Los supervisores también pueden tener que aumentar su gestión por objetivo (o gestión por resultados) habilidades para establecer claramente metas definidas, evaluar el progreso y dar retroalimentación periódica.

Incremento de Estrés: El estar en casa o en otro ambiente que no sea el centro de labores, puede traer problemas de estrés, para los trabajadores quienes tengan que convivir en casa con los quehaceres del hogar y las actividades de trabajo, generando ansiedad y/o procrastinando algunas tareas programadas.

### **3.2.1.2. Variable: Calidad de Vida**

Respecto a la Calidad de vida Chiavenato (2011), menciona que la Calidad de Vida en las organizaciones, requiere de sostener un ambiente laboral saludable considerando sus factores físicos (higiene y seguridad) y de sus factores psicológicos y sociales. Por lo tanto, un agradable ambiente laboral, mejora fundamentalmente la calidad de vida de los trabajadores en una organización.

Así mismo, Chiavenato precisa que la calidad de vida en el trabajo es el grado en que los empleados, satisfacen sus necesidades personales en relación a la ejecución de sus tareas asignadas en la organización. La calidad de en las organizaciones, implica diversos factores, tales como satisfacción con el trabajo realizado, escenarios futuros en la empresa, reconocimiento por logros obtenidos, remuneración, beneficios, relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo y la organización, ambiente físico y psicológico saludable, libertad para decidir y tomar decisiones.

Walton (1975), refiere a la Calidad de Vida como el proceso en el que la organización resguarda las necesidades de cada empleado. Es la interacción entre la organización y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, esto se percibirá en los índices de productividad y por lo tanto incrementarán los ingresos.

Algunos teóricos, definen la calidad de vida de acuerdo a lo siguiente:

Suttle (1977) manifiesta que la Calidad de Vida Laboral es la forma de como los colaboradores de la empresa satisfacen sus necesidades personales por medio de las experiencias en la organización.

Para Guest (1979) la Calidad de Vida en el Trabajo es la forma mediante el cual las organizaciones tratan de promover la expansión del potencial de los miembros de sus equipos.

Burke (1982), La Calidad de Vida Laboral tiene como finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y as relaciones interpersonales de sus trabajadores a lo que llama como “humanizar el clima laboral” y brindar a los empleados autonomía para que opinen sobre lo que les afecta” (p. 106).

Por último, Sun (1988) define la Calidad de Vida Laboral como “un proceso para mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores, por medio de las estrategias organizacionales que se adopten, a fin de incrementar y mejorar la productividad y la satisfacción del cliente” (p. 38).

Walton (1975), propone las siguientes dimensiones que componen el modelo de Calidad de Vida del Trabajador, los cuales se precisan a continuación.

#### **3.2.1.2.1. Dimensión 1: Adecuada y Compensación justa:**

Walton (1975), el esfuerzo que realicen los empleados y éste genere ganancias a la organización debe ser retribuida con una adecuada retribución y de acuerdo al trabajo ejercido, en otras palabras, debe acceder a una compensación justa.

#### **3.2.1.2.2. Dimensión 2: Ambientes seguros y saludables:**

Se refiere a contar con condiciones adecuadas para el ejercicio de la actividad laboral, previniendo la afectación de la salud respecto a cualquier riesgo que atente la salud y la integridad del trabajador.

#### **3.2.1.2.3. Dimensión 3: Fortalecimiento de capacidades humanas:**

En esta dimensión, el autor precisa que el trabajador, debe conducirse con cierta autonomía e independencia; así como analizar factores de la importancia de las tareas asignadas hacia el trabajador; polivalencia, que es el acuerdo entre el empleador y el trabajador, respecto a las tareas asignadas. El empleador debe evaluar y reconocer el desenvolvimiento de cada trabajador, así como empoderar y delegar responsabilidades a todos los miembros del equipo de trabajo.

#### **3.2.1.2.4. Dimensión 4: Crecimiento personal:**

Walton, señala que tanto el crecimiento de la organización y de todos sus trabajadores constituyen un gran factor de relevancia para mejorar la efectividad de las organizaciones; por ello es fundamental desarrollar línea de carrera para los trabajadores, programas de capacitación y entrenamiento, reasignación a nuevas áreas, desarrollo profesional y académico.

#### **3.2.1.2.5. Dimensión 5: Integración social:**

En esta dimensión se describe el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y el respeto mutuo en la organización o área de trabajo, considerar las ideas de mejora o recomendaciones propuestas por los trabajadores.

#### **3.2.1.2.6. Dimensión 6: Espacio de vida:**

Un punto fundamental es el espacio personal de los trabajadores, la influencia de la rutina de la familia, entre las responsabilidades de los quehaceres,

el rol de cada miembro de la familia y el trabajo; respetar los tiempos de ocio, onomásticos, descansos, vacaciones, etc.

#### **3.2.1.2.7. Dimensión 7: Relevancia social:**

En esta dimensión, Walton, hace referencia al orgullo que siente el trabajador por la organización, la importancia de la imagen institucional para el trabajador y las actividades de integración con el resto de trabajadores y valores de la organización; también ha de considerar factores como calidad y servicio por la organización hacia sus clientes, así como la revisión a las políticas de Recursos Humanos.

#### **3.2.1.3. Variable: Optimización del Gasto Público**

Tal y como precisa Gutierrez 2020, en su investigación sobre el teletrabajo como estrategia en una organización; concluye que uno de los beneficios es el económico por medio del ahorro en el alquiler de oficinas, reducción de aforo, así como los gastos operativos de la organización, toda vez que los trabajadores se encontrarán laborando desde sus hogares.

Durante el 2018, salió una nota de prensa sobre el alquiler de lujosas oficinas para las entidades públicas por montos de acuerdo a lo siguiente: Órgano Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE) S/ 15'000,0000.00; otro similar es el caso del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma cuyo monto por el alquiler de sus oficinas está por alrededor de S/ 15'000,000.00.

De acuerdo a la consulta amigable del MEF, a finales del 2020, se ha verificado que a nivel nacional se ha gastado S/ 547'822,640.00 en la genérica de gasto 2.3.2.5.11 en el detalle de alquiler de edificios y estructuras; dicho monto, no contempla los gastos, tales como: servicios básicos, mantenimiento, seguridad y vigilancia, así como servicios de conectividad, entre otros servicios que permitan que la operatividad de la entidad pública sea la más adecuada.

Para Ilpes (2012), respecto a la "calidad del gasto público" es un conjunto de mecanismos que se ejecutan a fin de garantizar la ejecución de recursos públicos de forma eficaz y eficiente, a fin de mejorar la economía de América Latina y el Caribe (p. 84).

Al respecto, Mostajo (2012) menciona que lo esencial para una Nación en el logro de sus objetivos es la forma de cómo se asigna el presupuesto hacia las entidades públicas y de cómo éstas se distribuyen en sus tres niveles de gobierno en términos calidad, equidad, efectividad y oportunidad; así mismo precisa que el sistema de presupuesto público, requiere de una política eficiente que viabilice su asignación y ejecución, también de procedimientos administrativos que brinden soporte adecuado, productivo, eficiente y eficaz en su administración. (p. 5).

Así mismo, respecto a la ejecución del gasto público en el Perú, Abusada, Cusato y Pastor (2008) sostienen que en el Perú la mala ejecución de los recursos públicos se debe a la falta de capacidad del estado para proveer de bienes y servicios adecuados y oportunos, el principal factor es la carencia de políticas públicas objetivas que determinen brindar una adecuada disposición y ejecución del presupuesto.

En relación a lo expuesto por Armijo y Espada (2014) sostiene que el análisis de los recursos públicos no debe enfocarse solo de la forma de su composición, sino que deben enfocarse de la forma de como las finanzas públicas están enlazadas con los objetivos de desarrollo de una Nación.

Una adecuada administración de las finanzas públicas contribuirá con el logro de los objetivos de una política económica y a la estabilización macroeconómica; asimismo permitirá asignar los recursos eficientemente, consecuentemente el gasto público será eficiente es decir si los recursos asignados a las entidades son ejecutados oportunamente. (p. 15).

Por lo tanto, desde la perspectiva de la investigación de Gutierrez 2020, al referirse al beneficio económico para la organización a través de la reducción del alquiler de sus oficinas o reducción de su aforo u otros gastos referidos, como consecuencia del teletrabajo, la presente investigación busca ver el resultado del teletrabajo en y la optimización del gasto público en la perspectiva de los gastos operativos que las entidades demanden.

Al respecto, el BCRP (Banco Central de Reserva del Perú), precisa que los Gastos Operativos de las entidades se refieren a los gastos necesarios para el

funcionamiento y operatividad de la entidad y no referido al giro de la entidad. Están compuestas por las siguientes dimensiones

### 3.2.1.3.1. Dimensión 1: Gastos Administrativos

Según el BCRP, el Gasto Administrativo contempla las siguientes partidas: alquiler de la oficina, servicios básicos (luz, agua, teléfono, internet), seguridad y vigilancia, servicios de limpieza y mantenimiento de local, remuneración del personal de planta, servicios de implementación u otros referidos.

### 3.2.1.3.2. Dimensión 2: Depreciaciones

Según el MEF, sobre las depreciaciones refiere que es la asignación del costo de un activo al gasto en los periodos los cuales reciben los servicios del activo. Es decir, se refiere al monto que pierde un activo con el paso del tiempo.

Así mismo refiere a la Vida útil, como el periodo de tiempo por el cuál un activo se encuentra en óptimo funcionamiento, la entidad estimará la vida útil de sus activos razonablemente; esta vida útil puede ser de dos tipos:

- Vida útil económica. -Periodo por el cual, el activo, tales como propiedades, planta y equipo, genera ingresos o que genera excedentes de caja respecto a su inversión inicial.
- Vida útil física. -Se refiere al periodo en el cual el costo de mantener el activo es mayor en comparación a los beneficios económicos.

Según el MEF, estos son los criterios que se emplean para depreciar los activos de las entidades públicas.

**Tabla N° 9**

*Depreciación de activos*

Clase de activos	Vida útil	Tasa de Depreciación
<b>Edificios:</b>		
Concreto/Ladrillo/Acero y otros materiales equivalentes	(rango) de 50 a 80	(rango) de 2% a 1.25%
Adobe, madera, quincha y otros materiales equivalentes	33	3%

<b>Infraestructura Pública</b>	33	3%
<b>Maquinaria, Equipo y Otros Vehículos de transporte</b>	10	10%
<b>Muebles y enseres</b>	10	10%
<b>Equipos de Computo</b>	4	25%
<b>Construcciones en curso</b>	Sin depreciación	-
<b>Mejoras en bienes arrendados</b>	Según plazo contractual	-
<b>Terrenos</b>	Sin depreciación	-

*Nota:* Ministerio de Economía y Finanzas – Directiva 002-2016-EF\_51

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **3.3.1. Población:**

Los participantes en el presente estudio fueron 110 personas, trabajadores de una entidad estatal ubicada en la ciudad de Lima entre personal, administrativo, especialistas y analistas diversos.

#### **3.3.2. Muestra:**

En la investigación se tomaron muestras a los 86 individuos de la población en general.

Muestreo:

Se aplicaron encuestas a los trabajadores mediante formularios virtuales de Google doc., con la finalidad de obtener los datos estadísticos. Por las medidas de distanciamiento social, se empleó por el canal de mensaje de texto, donde se le hizo la invitación a cada participante, logrando consolidar en un archivo Excel, para su posterior tratamiento estadístico.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

El instrumento empleado para la recolección de datos a fin de medir la variable mediante el cuestionario de preguntas cerradas o abiertas (Hernández et al., 2014, p217).

La técnica de recolección de datos constituyó en la aplicación de cuestionarios a los trabajadores de una entidad estatal, sobre el teletrabajo y su influencia en la mejora de la calidad de vida y la optimización del gasto público.

### 3.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

En todos los cuestionarios se utilizó la Escala de Linkert (Anexos 2,3,4).

#### Tabla Nº 10

Ficha técnica Nº01 cuestionario: Variable Independiente TELETRABAJO

---

#### Ficha Técnica

---

Autor: *Renato Guillermo Moya Palomino*  
Nombre del instrumento: *Teletrabajo*  
Forma de empleo: *Individual*  
Encuestados: *233 empleados de una entidad pública.*  
Duración de la encuesta: *15 min*  
Objetivo del instrumento: *Medir la influencia del teletrabajo realizado por los trabajadores de la entidad.*  
Número de preguntas: *Este instrumento consta de 20 ítems.*  
Puntuación: *Escala de tipo ordinal (Nunca 01, Casi nunca 02, A veces 03, Casi siempre 04, Siempre 05)*

---

*Nota: Elaboración propia*

#### Tabla Nº 11

Ficha técnica Nº02 cuestionario: Variable Dependiente MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

---

#### Ficha Técnica

---

Autor: *Renato Guillermo Moya Palomino*  
Nombre del instrumento: *Mejora de la Calidad de Vida*  
Forma de empleo: *Individual*  
Encuestados: *233 empleados de una entidad pública.*  
Duración de la encuesta: *15 min*  
Objetivo del instrumento: *Medir la mejora de la calidad de vida en un ambiente de teletrabajo.*  
Número de preguntas: *Este instrumento consta de 28 ítems.*  
Puntuación: *Escala de tipo ordinal (Nunca 01, Casi nunca 02, A veces 03, Casi siempre 04, Siempre 05)*

---

*Nota: Elaboración propia*

## **Tabla N° 12:**

*Ficha técnica N°03 cuestionario: Variable Dependiente OPTIMIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO.*

---

### Ficha Técnica

---

Autor: *Renato Guillermo Moya Palomino*

Nombre del instrumento: *Optimización del Gasto Público*

Forma de empleo: *Individual*

Encuestados: *233 empleados de una entidad pública.*

Duración de la encuesta: *10 min*

Objetivo del instrumento: *Medir la optimización del gasto público como resultado del teletrabajo.*

Número de preguntas: *Este instrumento consta de 11 ítems.*

Puntuación: *Escala de tipo ordinal (Nunca 01, Casi nunca 02, A veces 03, Casi siempre 04, Siempre 05)*

---

*Nota: Elaboración propia*

### **3.4.2.1. Validez y Confiabilidad**

La validez, permite medir el instrumento de la variable, por medio del contenido de criterio o de constructo (Hernández et al, p201).

En el presente trabajo de investigación, se empleó la validación del contenido por medio del juicio de expertos y validez de constructo.

#### **3.4.2.1.1. Validez del contenido**

Permite medir la correspondencia entre la consulta y respuesta de los encuestados respecto a la dimensión o concepto de la variable a través del juicio lógico de expertos.

De acuerdo a lo manifestado, el suscrito en la presente tesis, recurrió al apoyo de 05 profesionales expertos, que identificaron la validez de los ítems, en el Anexo 5 se verifica la opinión de cada experto respecto al contenido del instrumento, en su totalidad de los expertos, manifiestan que los 03 instrumentos planteados, cumplen con las condiciones para su uso.

#### **3.4.2.1.2. Validez de constructo**

El constructo evalúa la correspondencia entre el concepto teórico y comprensión de la realidad por las unidades muestrales midiendo un elemento o acontecimientos de cada variable del instrumento integradas con dimensiones e indicadores que son agrupadas en el constructo para definir la variable.

#### **3.4.2.1.2.1. Análisis factorial Exploratorio – AFE**

Mediante el Análisis Factorial Exploratorio – AFE, se explorará dimensiones subyacentes, constructos o variables latentes de las variables observadas, por medio de reducción asociación. Se emplean para determinar su estructura interna, necesaria para el desarrollo, validación y adaptación de instrumentos de medida.

En la presente tesis, se analizaron las respuestas de 233 unidades muestrales. Las variables “Teletrabajo”, “Mejora de la Calidad de Vida” y “Optimización del Gasto Público”, conformados por un total de 59 ítems, comprendidos de la siguiente manera: Variable Teletrabajo (04 dimensiones), Variable Mejora de la Calidad de Vida (07 dimensiones), Variable Optimización del Gasto Público (02 dimensiones). Para las 03 variables, se aplicó como método de extracción a máxima verosimilitud, con rotación “Varimax” y “normalización de Kaiser”, con carga en el factor de 0.30. Se obtuvo como respuesta en la primera variable, ajuste aceptable  $KMO = 0.741$ ,  $X^2 = 1018,396$ , gl 190 y sig 0.000; la segunda variable ajuste aceptable  $KMO = 0,633$ ,  $X^2 = 981,746$ , gl 378 y sig 0.000; la tercera variable presenta un ajuste aceptable  $KMO = 0,685$ ,  $X^2 = 469,718$ , gl 55 y sig 0.000.

**Tabla N° 13:**  
AFE de Teletrabajo.

	Matriz de factor rotado			
	Factor			
	1	2	3	4
TT08	,969			
TT15	,847			
TT09	,558			
TT01	,519			
TT02	,443			
TT20		,957		
TT18		,943		
TT19		,548		
TT04		,429		
TT05			,732	
TT06			,699	
TT10			,587	
TT16			,457	
TT07			,390	
TT12			,376	
TT14			,326	
TT11				,900
TT17				,427
TT13				,397

Nota: Spss V24

**Tabla N° 14:**  
AFE Mejora de la Calidad de Vida

	Matriz de factor rotado						
	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
MCV29	,796						
MCV30	,779						
MCV28	,624						
MCV40	,537						
MCV36	,348						
MCV44		,865					
MCV42		,807					
MCV43		,604					
MCV22			,859				
MCV27			,655				
MCV21			,637				
MCV23			,487				
MCV48				,617			
MCV46				,585			
MCV33				,499			
MCV47				,470			
MCV37				,466			
MCV38				,367			
MCV39					,987		
MCV34					,838		
MCV35						,509	
MCV41						,387	
MCV45						,372	
MCV32						,348	
MCV26							,537
MCV24							,503
MCV25							,469
MCV31							,429

Nota: Spss V24

**Tabla N° 15:***AFE de Optimización del Gasto Público*

	Matriz de factor rotado	
	Factor	
	1	2
OGP49	,957	
OGP59	,956	
OGP55	,429	
OGP52	,425	
OGP54	,401	
OGP53	,321	
OGP50	,319	
OGP58		,997
OGP51		,904
OGP56		,390
OGP57		,314

*Nota: Spss V24*

En las tablas 13, 14 y 15 se muestran las saturaciones de los items, respecto de los factores, manteniendo las cargas en dimensiones similares, pero, de estructuras diferentes.

#### **3.4.2.1.2.2. Análisis Factorial Confirmatorio – AFC**

Es una técnica que, determina el número de factores obtenidos en correspondencia con sus cargas y similitud con la teoría previa acerca de datos. Tiene como hipótesis que determinados factores están asociados con un subconjunto de las variables. El AFC genera un nivel de confianza para poder aceptar o rechazar dicha hipótesis.

Como resultado de la evaluación de los modelos de cada variable se consideraron lo referido en las siguientes tablas:

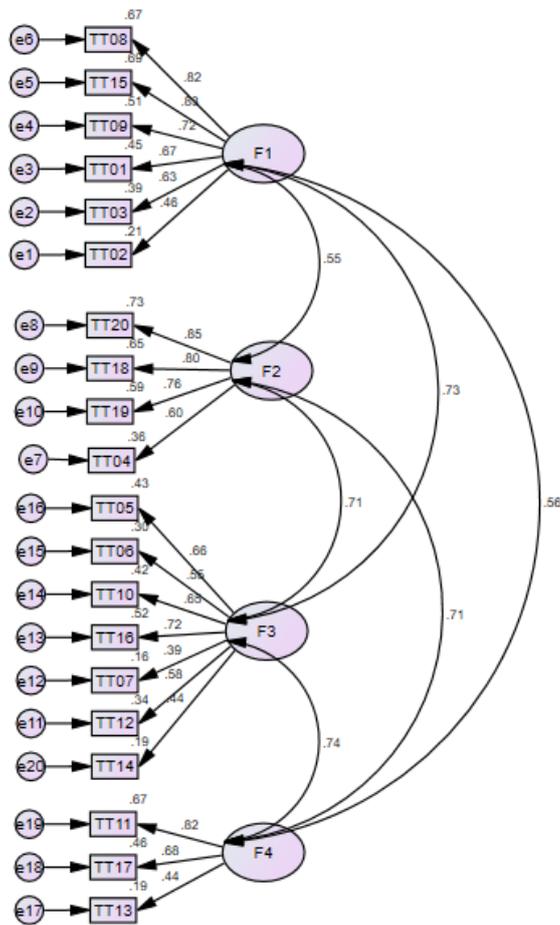
**Tabla Nº 16:***Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC en las variables TT, MCV, OGP*

Variables	Ajuste	Ajuste Incremental			Ajuste de Parsimonia	
	absoluto	GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
	RMR					
Teletrabajo	.107	.961	.950	.941	.863	.931
Mejora de la Calidad de Vida	.108	.884	.856	.786	.870	.684
Optimización del Gasto Público	.121	.953	.928	.905	.782	.708

*Nota:* Elaboración propia

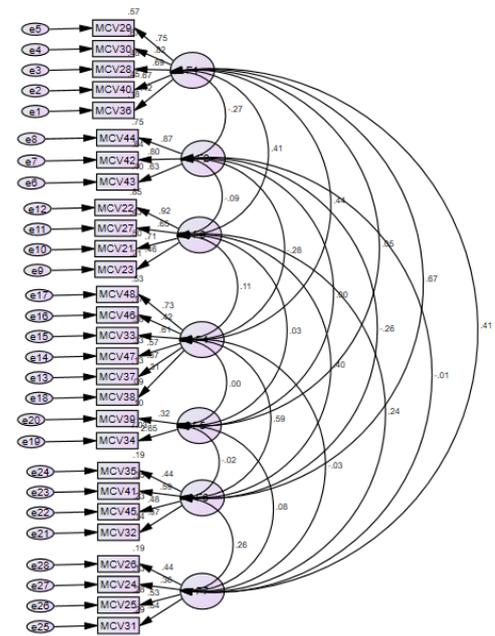
En la tabla 16, se muestran los índices obtenidos mediante correlaciones policóricas y los diferentes tipos de ajuste que evidencian un buen ajuste de los modelos con la teoría de soporte que definieron variables y constructos, mostrados en los gráficos 3,4,5.

**Gráfico Nº 3:**  
Análisis de ruta de Teletrabajo



Nota: Elaboración SPSS V24

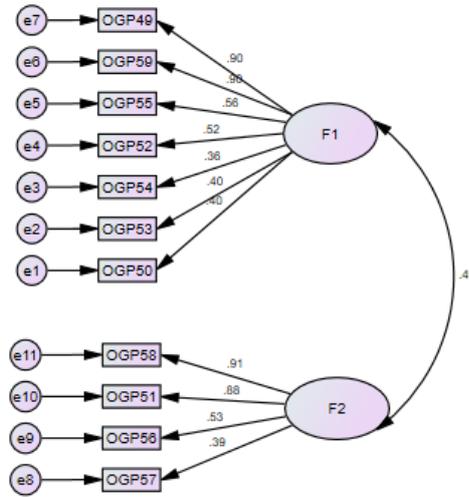
**Gráfico Nº 4:**  
Análisis de ruta de Mejora de la Calidad de Vida



Nota: Elaboración SPSS V24

### Gráfico N° 5:

Análisis de ruta de Optimización del Gasto Público



Nota: Elaboración SPSS V24

#### 3.4.2.1.2.3. Confiabilidad de Instrumentos

La confiabilidad está referido al nivel de confianza del instrumento, y el procedimiento de medición se refiere a la capacidad de aplicar el mismo resultado dos veces o más al mismo grupo de objetos en las mismas condiciones. Por lo tanto, se empleó la confiabilidad “Alfa de Cronbach” a variables y constructos.

Tabla N° 17:

Confiabilidad “Alfa de Cronbach”

Variable/Dimensión	Número de elementos	Coficiente de confiabilidad
<b>Teletrabajo</b>	<b>20</b>	<b>.799</b>
<i>Beneficios del Teletrabajo para el empleado</i>	6	.911
<i>Beneficios del Teletrabajo para la organización</i>	4	.870
<i>Barreras del Teletrabajo para el empleado</i>	4	.998
<i>Barreras del Teletrabajo para la organización</i>	6	.937
<b>Mejora de la Calidad de Vida</b>	<b>28</b>	<b>.512</b>
<i>Compensación Adecuada y Justa.</i>	6	.772
<i>Ambientes Seguros y Saludables</i>	6	.885
<i>Fortalecimiento de Capacidades humanas</i>	3	.738

<i>Crecimiento Personal</i>	3	.797
<i>Integración Social.</i>	3	.646
<i>Espacios de vida</i>	3	.913
<i>Relevancia Social</i>	4	.693
<b>OPTIMIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO</b>	<b>11</b>	<b>.769</b>
<i>Gastos Administrativos</i>	7	.774
<i>Depreciación</i>	4	.904

Nota: Elaboración SPSS V24

En la tabla anterior, se observa que, los coeficientes Alfa de Crombach tienen valores aceptables, evidenciando que los constructos definen el concepto teórico de las variables.

### 3.5. Procedimientos

Se elaboró instrumentos para el soporte de la presente investigación, cuyo contenido fue validado por el criterio y juicio de expertos; con las sugerencias y recomendaciones recibidas de parte de los expertos, se tomaron pruebas piloto a 10 unidades muestrales, con la finalidad de evaluar la comprensión de los instrumentos, que fueron empleados en el recojo de información en forma general, así mismo se remitieron los permisos correspondientes a la entidad estatal, a fin de que el personal objetivo realice la encuesta y determinar la investigación presente.

El ingreso de los datos se realizó mediante un aplicativo móvil para la fácil recolección de datos que posteriormente se compiló la data en un archivo Excel, para luego ser trabajados con el Software SPSS v.25. Con los datos se obtendrá la validez de constructo y confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

Disponiendo de los datos, se procedió a determinar los factores de cada uno de los instrumentos y se empleó el análisis factorial exploratorio-AFE, corroborando con indicadores robustos mediante el análisis factorial confirmatorio-AFC.

### 3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se empleó el análisis de datos por medio de la aplicación de depuración de datos individuales con asimetría u curtosis, considerando más o menos 1.5 o 3.

Estadística Descriptiva, describiendo variables, dimensiones.

Estadística Inferencial mediante contraste de hipótesis, aplicando ecuación de regresión lineal múltiple, ecuaciones estructurales y modelo mediacional simple.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación respecto la propiedad intelectual de los autores cuyas investigaciones previas fueron empleados para la determinación de antecedentes, conceptos científicos u otros, que fueron corroborados mediante el programa Turniti.

Se respetó la autenticidad de los datos, cumpliendo un principio ético de la investigación, respecto al acuerdo de inviolabilidad de datos, es decir la estadística no es una fábrica de invención de datos.

## IV. RESULTADOS

El estudio empírico de la investigación se realizó considerando la descripción de datos y contraste o evidencia de las hipótesis. Éste último utilizando dos modelos, ecuación lineal múltiple y ecuaciones estructurales.

### 4.1. Descripción de datos

#### 4.1.1. Variable independiente Teletrabajo

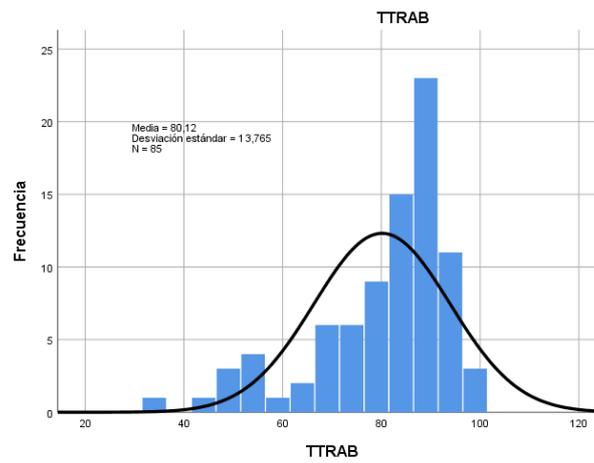
**Tabla Nº 18:**

*Estadístico Variable Independiente Teletrabajo*

N	Válido	Estadísticos				
		TTRAB	BenTTE	BenTTO	BarTTE	BarTTo
	Perdidos	85	85	85	85	85
Media		0	0	0	0	0
Mediana		80,12	24,64	16,62	14,32	24,54
Moda		83,00	26,00	17,00	14,00	26,00
Desv.		13,765	4,593	3,233	3,877	4,917
Desviación						
Asimetría		-1,264	-1,155	-1,191	-,159	-1,258
Curtosis		1,300	1,154	1,009	-1,217	1,544
Mínimo		34	10	6	8	6
Máximo		100	30	20	20	30
Percentiles	25	75,00	23,00	14,50	11,00	22,50
	50	83,00	26,00	17,00	14,00	26,00
	75	89,00	28,00	19,00	18,00	28,00

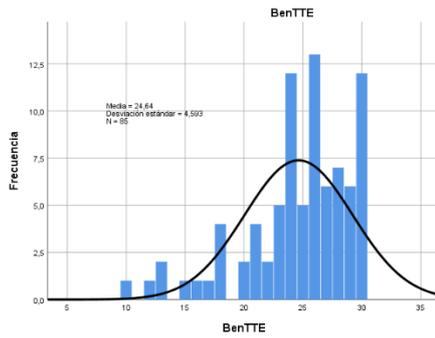
*Nota:* Elaboración SPSS V24

**Gráfico N° 6:**  
*Histograma de la Vi*



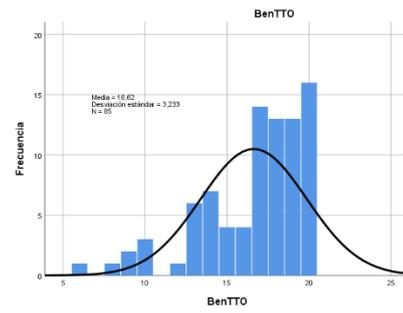
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico N° 7:**  
*Histograma de la Vi- Dimensión 1*



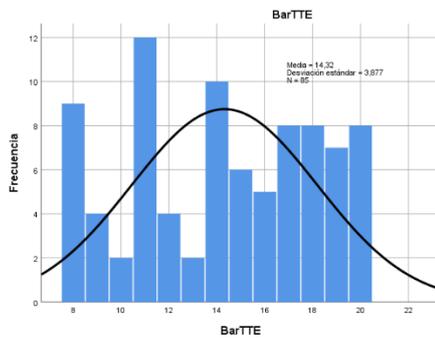
*Nota: Elaboración SPSS V24*

**Gráfico N° 8:**  
*Histograma de la Vi - Dimensión 2*



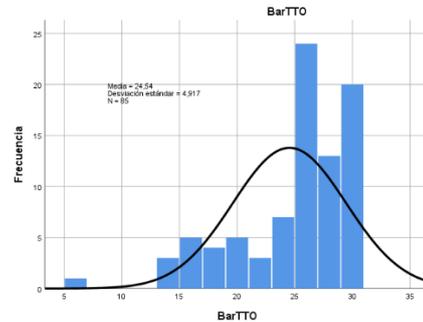
*Nota: Elaboración SPSS V24*

**Gráfico N° 9:**  
*Histograma de la Vi -Dimensión3*



*Nota: Elaboración SPSS V24*

**Gráfico N° 10:**  
*Histograma de la Vi - Dimensión 4*



*Nota: Elaboración SPSS V24*

En la tabla 18, se muestra que los datos de la variable dependiente “Teletrabajo “, se encuentran concentradas en el rango de [66,355 – 93,885] con una moda 0 que representa el 0% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la derecha y curtosis regular mesocúrtica, Gráfico N°01

#### 4.1.2. Variable Dependiente “Mejora de la Calidad de Vida”

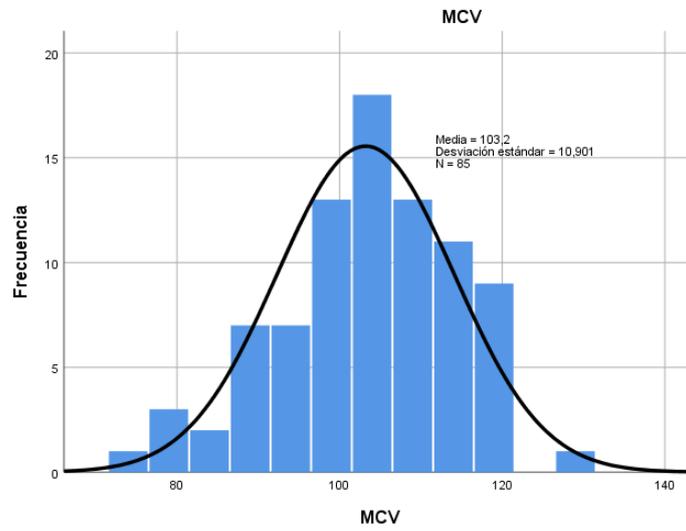
**Tabla N° 19:**

*Estadístico Variable Dependiente Mejora de la Calidad de Vida*

		Estadísticos							
		MCV	Compes	AmbSe	FortCa	Crecimient	Integració	Espacio	RelevSo
				g	p	o	n	s	c
N	Válido	85	85	85	85	85	85	85	85
	Perdido	0	0	0	0	0	0	0	0
s									
Media		103,20	23,14	23,40	11,82	9,19	11,64	9,72	14,29
Mediana		103,00	23,00	24,00	12,00	9,00	12,00	9,00	14,00
Moda		102	26	22 <sup>a</sup>	12	9	12	9	15
Desv.		10,90	3,704	4,282	2,071	2,373	1,932	2,759	2,453
Desviación		1							
n									
Asimetría		-,424	-,358	-,561	-,631	-,279	-,459	,141	-,240
Curtosis		,016	-,407	-,021	-,196	,952	-,414	-,691	1,164
Mínimo		74	13	10	7	3	7	3	7
Máximo		127	30	30	15	15	15	15	20
Percentile	25	97,00	21,00	20,00	10,50	8,00	10,00	7,00	13,00
	50	103,00	23,00	24,00	12,00	9,00	12,00	9,00	14,00
	75	111,50	26,00	27,00	13,00	10,00	13,00	12,00	16,00
0									

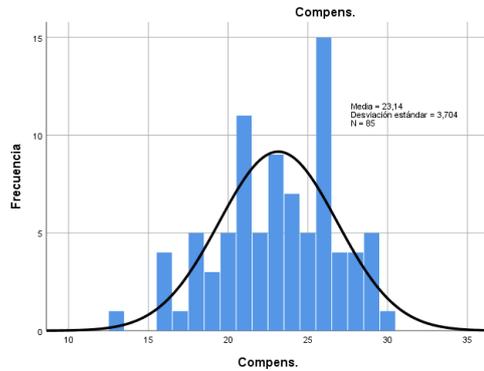
*Nota: Elaboración SPSS V24*

**Gráfico N° 11:**  
*Histograma de la Vd*



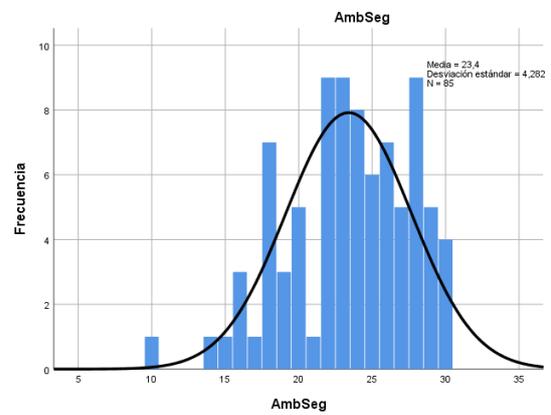
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico N° 12:**  
*Histograma Vd - Dimensión 1*



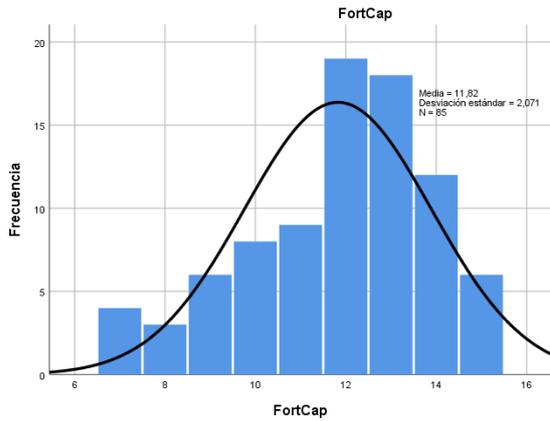
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico N° 13:**  
*Histograma Vd - Dimensión 2*



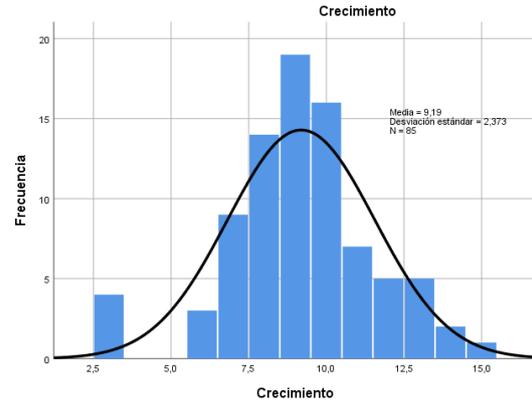
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico Nº 14:**  
Histograma Vd - Dimensión 3



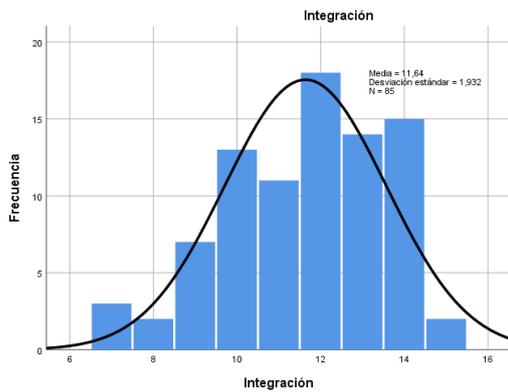
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico Nº 15:**  
Histograma Vd - Dimensión 4



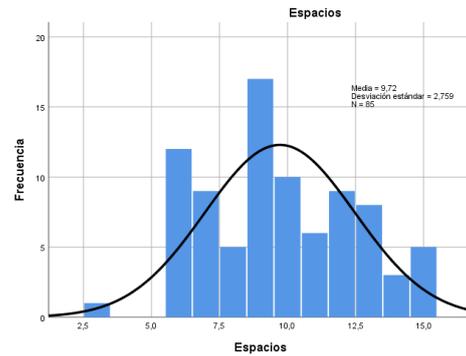
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico Nº 16:**  
Histograma Vd - Dimensión 5



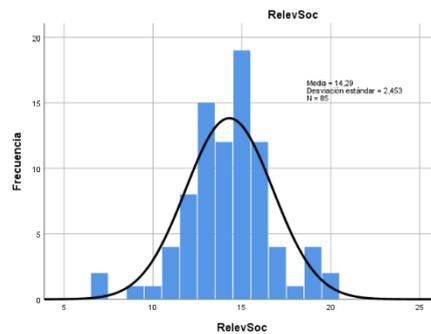
Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico Nº 17:**  
Histograma Vd - Dimensión 6



Nota: Elaboración SPSS V24

**Gráfico Nº 18:**  
Histograma Vd - Dimensión 7



Nota: Elaboración SPSS V24

En la tabla 19, se muestra que los datos de la variable dependiente “Mejora de la Calidad de Vida “, se encuentran concentradas en el rango de [92.299 – 114.101] con una moda 22 que representa el 37.6% de la distribución, con asimetría sesgada ligeramente y curtosis positiva leptocúrtica o superior a una distribución normal, Gráfico N° 11

#### 4.1.3. Variable Dependiente Optimización del Gasto Público

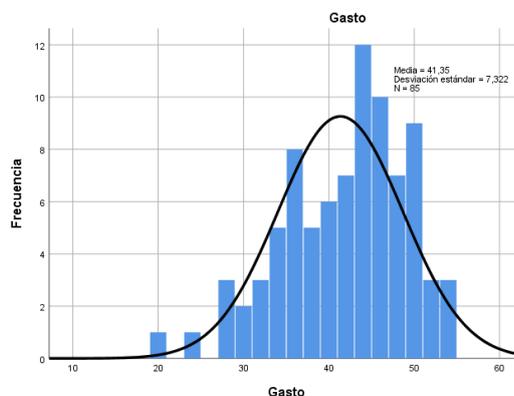
**Tabla N° 20:**

*Estadísticos de variable dependiente Optimización del Gasto Público*

		Estadísticos		
		Gasto	Gasto Administrativo	Depreciación
N	Válido	85	85	85
	Perdidos	0	0	0
Media		41,35	26,35	15,00
Mediana		43,00	26,35	16,00
Moda		43 <sup>a</sup>	24	17
Desv. Desviación		7,322	4,461	3,426
Asimetría		-,587	-,254	-,846
Curtosis		-,043	-,103	,241
Mínimo		20	13	4
Máximo		54	35	20
Percentiles	25	36,00	23,50	12,50
	50	43,00	26,00	16,00
	75	47,00	30,00	17,00

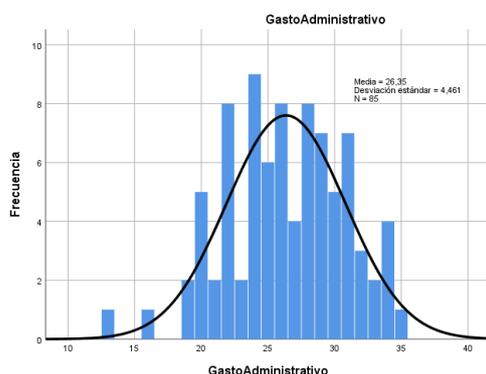
*Nota:* Elaboración SPSS V24

**Gráfico N° 19:**  
*Histograma de la Vd OGP*



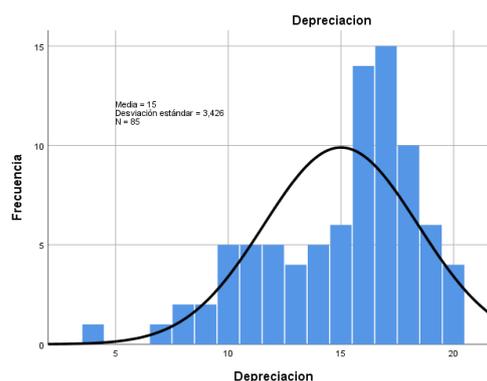
*Nota: Elaboración SPSS V24*

**Gráfico N° 20:**  
*Histograma Vd-Dimensión 1*



*Nota: Elaboración SPSS V24*

**Gráfico N° 21:**  
*Histograma Vd-Dimensión 2*



*Nota: Elaboración SPSS V24*

En la tabla 20, se muestra que los datos de la variable dependiente “Optimización del Gasto Público”, se encuentran concentradas en el rango de [34.028 – 48.672] con una moda 43 que representa el 7.1% de la distribución, con asimetría negativa o sesgada a la derecha y curtosis leptocúrtica o superior a la distribución ideal, gráfico N° 19

**4.1.4. Asociación de variables**

**Tabla Nº 21:**  
Asociación de Vi – Vm

Tabla Cruzada kTtrab\*kMmcv

		kMmcv		
		A veces (74 – 96)	Casi Siempre (97 – 119)	Siempre (120 – 142)
kTtrab	NUNCA (21 – 37)	1	0	0
	CASI NUNCA (38 – 54)	4	1	0
	AVECES (72 – 88)	6	5	1
	CASI SIEMPRE (72 – 88)	6	37	0
	SIEMPRE (89 – 105)	3	18	3

Nota: Elaboración SPSS V24

**Tabla Nº 22:**  
Significación de asociación de Vi – Vm

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintónica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,848 <sup>a</sup>	8	,001
Razón de verosimilitud	25,694	8	,001
Asociación lineal por lineal	15,397	1	,000
N de casos válidos	85		

Nota: Elaboración SPSS V24

En la tabla 22, se muestra que existe una relación directa y positiva entre la Vi “Teletrabajo”, y la Vm “Mejora de la Calidad de Vida”, es decir el teletrabajo casi siempre influye en la mejora de la calidad de vida. En la tabla 22, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis específica de la presente investigación que determina la asociación entre variables independientes y mediadora mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa.

**Tabla Nº 23:**  
Asociación de Vm – Vd

Tabla cruzada kMmcv\*kOGP

Recuento
nto

		KOGP			
		CASI NUNCA (20 – 28)	AVECES (29 – 37)	CASI SIEMPRE (38 – 46)	SIEMPRE (47 – 55)
kMcv	AVECES (74 – 96)	5	8	6	1
	CASI SIEMPRE (97 – 119)	0	13	30	18
	SIEMPRE (120 – 142)	0	0	1	3

Nota: Elaboración SPSS V24

### Tabla Nº 24:

Significación de asociación de Vm – Vd

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintónica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,428 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	27,898	6	,000
Asociación lineal por lineal	21,615	1	,000
N de casos válidos	85		

Nota: Elaboración SPSS V24

En la tabla 24, se muestra que existe una relación directa y positiva entre la Vm “Mejora de la Calidad de Vida”, y la Vd “Optimización del Gasto Público”, es decir la Mejora de la Calidad de Vida casi siempre influye en la Optimización del Gasto Público. En la tabla 24, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis específica x de la presente investigación que determina la asociación entre variables mediadora y dependiente, mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa.

### Tabla Nº 25:

Asociación de Vi – Vm

Tabla cruzada kTtrab*kMcv				
Recuento		kMCV		
		AVECES (74 – 96)	CASI SIEMPRE (97 – 119)	SIEMPRE (120 – 142)
kMcv	NUNCA (21 – 37)	1	0	0
	CASI NUNCA (38 – 54)	4	1	0
	AVECES (55 – 71)	6	5	1
	CASI SIEMPRE (72 – 88)	6	37	0
	SIEMPRE (89 – 105)	3	18	3

Nota: Elaboración SPSS V24

**Tabla Nº 26:**  
Asociación de Vi – Vm

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintónica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,848 <sup>a</sup>	8	,001
Razón de verosimilitud	25,694	8	,001
Asociación lineal por lineal	15,397	1	,000
N de casos válidos	85		

*Nota:* Elaboración SPSS V24

En la tabla 25, se muestra que existe una relación directa y positiva entre la Vi “Teletrabajo”, y la Vm “Mejora de la Calidad de Vida”, es decir el teletrabajo casi siempre influye en la mejora de la calidad de vida. En la tabla 26, se evidencia el cumplimiento de la hipótesis específica de la presente investigación que determina la asociación entre variables independientes y mediadora mostrada por el valor de Significación asintótica que evidencia estadísticamente significativa.

## 4.2. Evidencia de la Hipótesis.

### 4.2.1. Prueba de Mann-Whitney

Se empleó la prueba de Mann – Whitney, para evaluar la diferencia de las variables de estudio.

**Tabla Nº 27:**  
Rangos prueba Mann - Whitney

	GRUPO	N	Rango promedio	Suma de rangos
TTRAB	Control	43	51.42	2211.00
	Experimental	42	34.38	1444.00
	Total	85		
MCV	Control	43	53.76	2311.50
	Experimental	42	31.99	1343.50
	Total	85		
Gasto	Control	43	50.66	2178.50
	Experimental	42	35.15	1476.50
	Total	85		

*Nota:* Elaboración SPSS V24

**Tabla Nº 28***Estadísticos prueba de Mann - Whitney*

	TTRAB	MCV	OGP
U de Mann-Whitney	541.000	440.500	573.500
W de Wilcoxon	1444.000	1343.500	1476.500
Z	-3.187	-4.069	-2.900
Sig. asintótica(bilateral)	0.001	0.000	0.004

a. Variable de agrupación: GRUPO

*Nota: Elaboración SPSS V24*

En la Tabla 27, se muestra la diferencia de conocimientos entre los grupos experimentales y control resultado, estadísticamente significativo como se muestra en el coeficiente SIG. .001 de la Tabla 28 en las tres variables.

#### 4.2.2. Ecuación de regresión lineal múltiple

**Tabla Nº 29:***ERLM hipótesis general*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de Cambio					
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	,707 <sup>a</sup>	,500	,494	5,211	,500	82,845	1	83	,000	
2	,726 <sup>b</sup>	,528	,516	5,094	,028	4,865	1	82	,030	2,343

a. Predictores: (Constante), TTRAB (Teletrabajo)

b. Predictores: (Constante); TRAB (Teletrabajo), MCV (Mejora de la Calidad de Vida)

c. Variable dependiente: OGP (Optimización del Gasto Público)

*Nota: Elaboración SPSS V24*

En la tabla 29, se observa que el 52.8% de los encuestados, consideran el efecto del teletrabajo y la mejora de la calidad de vida, como factores que definen la optimización del gasto público, consideración estadísticamente significativa (sig. ,000) y el estadístico Durbin-Watson evidenciando que los errores en la ecuación de regresión lineal múltiple son independientes.

**Tabla Nº 30:***Coefficiente de hipótesis general*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1 (Constante)	11.231	3.357		3.345	0.001		
TTRAB	0.376	0.041	0.707	9.102	0.000	1.000	1.000
2 (Constante)	2.075	5.292		0.392	0.696		
TTRAB	0.309	0.050	0.581	6.133	0.000	0.641	1.560
MCV	0.140	0.064	0.209	2.206	0.030	0.641	1.560

a. Variable dependiente: Gasto

Nota: Elaboración SPSS V24

En la tabla 30, se observa los coeficientes de la ecuación de regresión lineal múltiple conformada por los coeficientes representativos del teletrabajo de 0.309, estadísticamente significativo (Sig. .000); Mejora de la Calidad de Vida 0.140 estadísticamente significativo (Sig. .030) y la constante de coeficiente 2.075 y estadísticamente significativo (Sig. 0.696), determinando que el modelo de ecuación de regresión lineal es  $TTRAB = 2.075 + 0,0309 TTRAB + 0.140 OGP$ . Así mismo, se establece que los factores de la variable inflada (VIF) se encuentran en el rango de los factores permitidos, es decir menores que 10.

**Tabla Nº 31:***ERLM hipótesis específica 1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de Cambio				
						Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	,707 <sup>a</sup>	,600	,594	5,211	,500	82,482	1	83	,000	2,305

a. Predictores: (Constante), TTRA (Teletrabajo)

b. Variable dependiente: OGP (Optimización del Gasto Público)

Nota: Elaboración SPSS V24

En la Tabla 31, se muestra, que el 60% de los encuestados, consideran el efecto del Teletrabajo en la Optimización del Gasto Público, consideración estadísticamente significativa (Sig. ,000) y el estadístico Durbin-Watson,

evidenciando que los errores en la ecuación de regresión lineal múltiple son independientes.

**Tabla Nº 32:**

*Coefficientes de hipótesis específica 1*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1 (Constante)	11,231	3,357		3,345	,001		
MCV	,376	,041	,707	9,102	,000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: OGP (Optimización del Gasto Público)

*Nota:* Elaboración SPSS V24

En la tabla 32, se observa los coeficientes de la ecuación de regresión lineal múltiple conformada por los coeficientes representativos de la Mejora de la Calidad de Vida de ,376 estadísticamente significativo (Sig. ,000) y la constante de coeficiente 11,231 y estadísticamente significativo (Sig. ,001), determinando que el modelo de ecuación de regresión lineal es  $OGP = 11,231 + ,376 MCV$ . Así mismo, se establece que los factores de la variable inflada (VIF) se encuentran en el rango de los factores permitidos, es decir menores que 10.

**Tabla Nº 33:**

*ERLM hipótesis específica 2*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
						Cambio en F	gl1	gl2		
1	,828 <sup>a</sup>	,731	,703	11,115	,731	371,436	1	83	,000	1,888

a. Predictores: (Constante), MCV (Mejora de la Calidad de Vida)

b. Variable dependiente: OGP (Optimización del Gasto Público)

*Nota:* Elaboración SPSS V24

En la Tabla 33, se muestra, que el 73% de los encuestados, consideran el efecto de la Mejora de la Calidad de Vida en la Optimización del Gasto Público, consideración estadísticamente significativa (Sig. ,000) y el estadístico Durbin-Watson, evidenciando que los errores en la ecuación de regresión lineal múltiple son independientes.

**Tabla Nº 34:***Coefficientes de hipótesis específica 2*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1 (Constante)	2,706	6,351		,426	,071		
MCV	,374	,061	,758	6,119	,000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: OGP (Optimización del Gasto Público)

*Nota:* Elaboración SPSS V24

En la tabla 34, se observa los coeficientes de la ecuación de regresión lineal múltiple conformada por los coeficientes representativos de la Mejora de la Calidad de Vida de ,374 estadísticamente significativo (Sig. ,000) y la constante de coeficiente 2,706 y estadísticamente significativo (Sig. ,071), determinando que el modelo de ecuación de regresión lineal es  $OGP = 2,706 + ,374 MCV$ . Así mismo, se establece que los factores de la variable inflada (VIF) se encuentran en el rango de los factores permitidos, es decir menores que 10.

**Tabla Nº 35:***Hipótesis específica 3*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de Cambio				Durbin-Watson
						Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,869 <sup>a</sup>	,659	,651	8,780	,659	346,490	1	83	,000	1,701

a. Predictores: (Constante), TTRAB (Teletrabajo)  
b. Variable dependiente: MCV (Mejora de la Calidad de Vida)

*Nota:* Elaboración SPSS V24

En la Tabla 35, se evidencia, que el 66% de los encuestados, consideran el efecto del teletrabajo en la Mejora de la Calidad de Vida, consideración estadísticamente significativa (Sig. ,000) y el estadístico Durbin-Watson evidenciando que los errores en la ecuación de regresión lineal múltiple son independientes.

**Tabla Nº 36:**  
*Coefficientes de hipótesis específica 3*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1 (Constante)	65,182	5,657		11,523	,000		
TTRAB	,475	,070	,599	6,818	,000	1.000	1.000

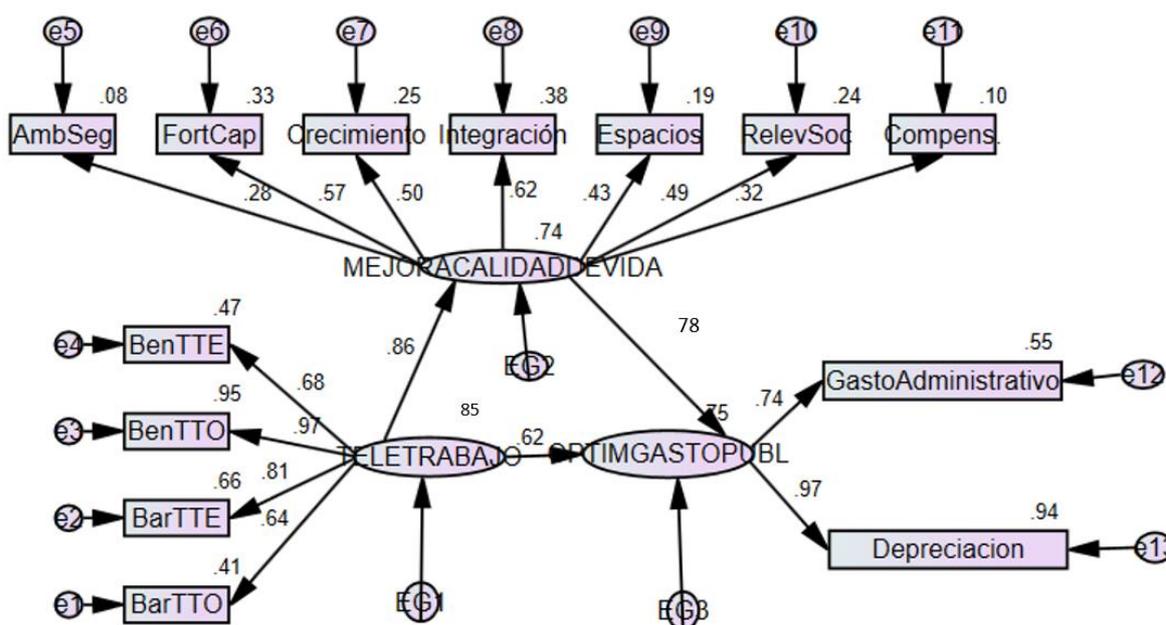
a. Variable dependiente: MCV (Mejora de la Calidad de Vida)

Nota: Elaboración SPSS V24

En la tabla 36, se observa los coeficientes de la ecuación de regresión lineal múltiple conformada por los coeficientes representativos del teletrabajo de ,475 estadísticamente significativo (Sig. ,000) y la constante de coeficiente 65,182 y estadísticamente significativo (Sig. 0.000), determinando que el modelo de ecuación de regresión lineal es  $MCV = 65,185 + ,475 TTRAB$ . Así mismo, se establece que los factores de la variable inflada (VIF) se encuentran en el rango de los factores permitidos, es decir menores que 10.

#### 4.2.3. Modelo de ecuación estructural

**Gráfico Nº 22:**  
*Modelo de Ecuación estructural*



Nota: Elaboración SPSS V24

En el gráfico N° 22, se define la confirmación de la hipótesis general, es decir que el teletrabajo, tiene efecto en la mejora de la calidad de vida, así como en la optimización del gasto público. El modelo evidencia robustez en sus factores; Teletrabajo 85%, Mejora de la Calidad de Vida 74% y Gasto Publico 75%, define que el efecto del teletrabajo y la mejora de la calidad de vida 86%. Se utilizó extracción de máximo verosimilitud determinando como ajustes absolutos RMR estandarizado de 0,221, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI en promedio 81%y ajuste de parsimonia PRATIO, PNFI en promedio 78%, definiendo un modelo robusto que confirma la hipótesis principal encontrada en el modelo de ecuación de regresión lineal múltiple Tabla 29.

**Tabla N° 37:**

*Medidas de Ajuste por aplicación AFC en las variables TT,MCV,OGP*

Variables	Ajuste	Ajuste			Ajuste de	
	absoluto	Incremental			Parsimonia	
	RMR	GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Teletrabajo, Mejora de la						
Calidad de Vida, Optimización	.453	.831	.787	.658	.923	.685
del Gasto Publico						

*Nota:* Elaboración SPSS V24

En el gráfico 22, se confirma la hipótesis específica 1, es decir, que el teletrabajo tiene efecto en la optimización del gasto público. El modelo evidencia robustez en sus factores; Teletrabajo en promedio 85%, Optimización del Gasto Público 75%, define que el efecto del teletrabajo en la optimización del gasto público fue de 62%.

En el gráfico 22, se define confirmación de la hipótesis específica 2, es decir que la Mejora de la Calidad de Vida tiene efecto en la optimización del gasto público. El modelo evidencia robustez en sus factores; Mejora de la Calidad de Vida 74%, Optimización del Gasto Público 75%, define que el efecto de la Mejora de la Calidad de Vida en la Optimización del Gasto Público fue de 78%.

En el gráfico 22, se define confirmación de la hipótesis específica 3, es decir que el Teletrabajo tiene efecto en la Mejora de la Calidad de Vida. El modelo evidencia robustez en sus factores; Teletrabajo 85%, Mejora de la Calidad de Vida 74%, define que el efecto de la Teletrabajo en la Mejora de la Calidad de Vida fue de 86%.

## V. DISCUSIÓN

Debido a la inmovilización social obligatoria desde marzo del 2020, el Perú se ha visto inmerso en muchos cambios de estilos de vida, trabajo, educación; el brote del coronavirus, ha generado que organizaciones públicas y privadas opten por medidas como teletrabajo con la finalidad de mantener la operatividad interna de la organización.

Tal como refiere Gutierrez (2020), como resultado de su investigación en la que el teletrabajo beneficia a la organización y al trabajador ayudándolo a mejorar sus estilos de vida, precisa que en el Perú se impulsa la adopción del teletrabajo como una opción a fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de una organización y su equilibrio con las actividades laborales; como resultado muestra que con la aplicación del teletrabajo se percibe mayor satisfacción laboral en 67%, así como el 83% de los encuestados, dejaron de gastar en transporte por lo que consideran como un beneficio muy importante.

En el presente estudio, se propuso como objetivo de evaluar el efecto que tiene el teletrabajo en la optimización del gasto público, mediado por la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de una entidad estatal.

Con la finalidad de evidenciar el objetivo, se emplearon las pruebas (I) ecuación de regresión lineal múltiple, (II) modelo de ecuaciones estructurales.

Por lo tanto, en la prueba (I), el estadístico del Teletrabajo, encontró el coeficiente de determinación múltiple de  $R^2 = ,60$  evidenciando que el 60% de su variación era efecto del Teletrabajo en la Optimización del Gasto Público, consideración estadísticamente significativa (Sig. ,000); la prueba (II) reafirmó los resultados con indicadores robustos tales como: absoluto RMR estandarizado de 0,221, ajustes incrementales GFU, AGFI, NFI en promedio 81% y ajuste de parsimonia PRATIO, PNFI en promedio 78%, definiendo un modelo robusto que confirma la hipótesis principal encontrada en el modelo de ecuación de regresión lineal múltiple, obtenido del gráfico 22.

De los resultados, se acepta la hipótesis específica 1 que existe influencia del efecto del teletrabajo en la Optimización del Gasto Público. En la presente tesis, la prueba de ecuación de regresión lineal múltiple, el estadístico de Optimización del Gasto Público obtuvo el coeficiente de determinación múltiple  $R^2 = .600$  evidenciando que el 60% de su incidencia, era el efecto del teletrabajo. El estadístico es significativo y muestra ausencia de colinealidad. Así mismo la prueba modelo de ecuaciones estructurales, corroboró el efecto del Teletrabajo en los equipos de alto rendimiento, cuyo resultado fue de 62%.

Según lo manifestado, los resultados coinciden con la investigación de Gutierrez 2020; mediante el cual precisa que uno de los beneficios del teletrabajo es el ahorro económico para las organizaciones respecto a la reducción del gasto administrativo y operativo de las entidades, así como el ahorro de tiempo y dinero para los trabajadores de la entidad.

Por otro lado, de los resultados, se acepta la hipótesis específica 2 afirmando que sí existe influencia de la Mejora de la Calidad de Vida para la Optimización del Gasto Público. En la prueba de ecuación de regresión lineal múltiple, el estadístico de Optimización del Gasto Público encontró el coeficiente de determinación múltiple  $R^2 = .731$ , manifestando que el 73% de su variación era efecto de la Mejora de la Calidad de Vida. El estadístico es significativo y con ausencia de colinealidad. La prueba modelo de ecuaciones estructurales, reafirmó el efecto de la mejora de la calidad de vida en la optimización del gasto público cuyo resultado fue 78%.

Al respecto, el hecho de virtualizar los trámites, implementar canales de atención remota, ha generado que se dejen de lado los gastos por comisión de servicios, se disminuyó el aforo, por lo tanto, la depreciación de los equipos, mobiliario e infraestructura se verán comprometidos, desde sus factores de vida útil y vida económica, logrando optimizar y reducir el gasto público asignado hacia la entidad.

De los resultados se acepta la hipótesis específica 3, que existe una influencia del teletrabajo en la mejora de la calidad de vida. En la prueba de regresión lineal múltiple, de teletrabajo encontró el coeficiente de determinación múltiple  $R^2 = ,66$  evidenciando que, el 66% de su variación era efecto del teletrabajo. El estadístico, era significativo y ausencia de colinealidad. La prueba modelo de ecuaciones estructurales, reafirmó el efecto del teletrabajo en la mejora de la calidad de vida, el cuál fue de 86%.

Precisamente son los factores de beneficios para el teletrabajador, como para la organización en promedio tienen una relación de 77% en promedio, por lo tanto, se demuestra que el teletrabajo brinda beneficios para la organización y sus empleados mejorando la calidad vida.

En el desarrollo del presente trabajo, surgieron ciertos imprevistos en la metodología, propios por el desconocimiento del manejo de ciertos softwares como el SPSS, los cuáles fueron resolviéndose a medida que el catedrático encargado del asesoramiento de la metodología fortalecía nuestras capacidades, en el marco del desarrollo de la presente tesis de estudio.

Las fortalezas que se rescatan en el marco del desarrollo de la presente tesis, fue del contar con herramientas que permitan la recolección de datos en tiempo real, tales como el manejo de los formularios de Google DOC, la participación e interacción por medio de los canales de las redes sociales, tales como Whats Ap, Messenger y sobre todo de la participación de los colegas encuestados con la finalidad de obtener la data adecuada.

La importancia y pertinencia de la presente investigación, tiene un alcance para todas las entidades estatales y organizaciones privadas quienes se han visto comprometidas el cambio de modalidades de trabajo de presencial a

semipresencial o remoto. Así mismo es un precedente para futuras investigaciones, a fin de profundizar y/o confirmar los resultados de estudio realizado.

## VI. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados sobre la influencia del teletrabajo sobre la mejora de la calidad de los trabajadores y la optimización del gasto público se concluyó en lo siguiente:

**Primera:** Se verificó que existe influencia del teletrabajo en la optimización del gasto público, toda vez que el análisis de regresión lineal múltiple de 60% según el análisis de los encuestados.

**Segunda:** Se confirma que existe influencia de la mejora de calidad de vida con la optimización del gasto público correlación de 73%.

**Tercera:** Debido al análisis de ecuación de regresión lineal el nivel de significancia es inferior a .05, por lo tanto, existe influencia del teletrabajo en la Mejora de la Calidad de vida tal como se muestra de 86% de los encuestados, quienes confirmaron que el teletrabajo, beneficia en su mayoría a la organización y empleados.

**Cuarta:** Se determinó que existe gran influencia del teletrabajo en la optimización del gasto público y sobre todo en la mejora de calidad de vida de los trabajadores de la entidad.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** En adelante, se recomienda que las entidades identifiquen y prioricen sus puestos de acuerdo a la necesidad del área, a fin de conocer aquellos puestos que no pueden manejarse de forma remota.

**Segundo:** Se recomienda invertir en plataformas, programas o equipo que permita la virtualización de los trámites y uso de conexión virtual, con la finalidad de evitar los gastos de representación y preservar la salud por la exposición al contagio.

**Tercero:** Si bien es cierto se ha priorizado el teletrabajo por la pandemia a fin de evitar aglomeraciones y contagio; en una etapa post cuarentena, debería implementarse y diseñarse mecanismos que permitan el control

**Cuarta:** Se recomienda a las próximas investigaciones emplear el mismo instrumento a fin de confirmar su validez y confiabilidad. Asimismo, considerar aumentar el tamaño de muestra, en función de la cantidad de preguntas que se realizarán, con la finalidad de contar con mayores escenarios de interpretación.

## REFERENCIAS

- Abusada, Cusato y Pastor (2008). Eficiencia Del Gasto Público En América Latina – Perú., obtenido de: <https://www.ipe.org.pe/portal/eficiencia-del-gasto-publico-en-america-latina/>
- Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial el peruano.
- Cohen, E. y Franco, R. (1992): "Evaluación de Proyectos Sociales". México, DF: Siglo Veintiuno
- Decreto de Urgencia N° 044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (publicado el 2020/Marzo/15). Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 051-2020-PCM. Decreto Supremo que prórroga del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (publicado el 2020/Marzo/27). Diario Oficial El Peruano.
- Decreto de Urgencia N° 064-2020-PCM Decreto Supremo que prórroga del Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y dicta otras medidas (publicado el 2020/Abril/09). Diario Oficial El Peruano
- Decreto Supremo N° 083-2020-PCM Decreto Supremo que prorroga del Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones (publicado el 2020/Mayo/09). Diario Oficial El Peruano
- Decreto Supremo N° 094-2020-PCM Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 (publicado el 2020/Mayo/23). Diario Oficial El Peruano

Decreto Supremo N° 116-2020-PCM Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 (publicado el 2020/Junio/26). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 146-2020-PCM Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19, (publicado el 2020/Agosto/28). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo (publicado el 2013/Junio/04). Diario Oficial El Peruano.

Gutiérrez Falcón, P. (2020). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría- RISTI - Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Información, 2020(E31), 390-403. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Lirani, Luciana Da & Pedroso, Bruno & Pilatti, L.A. & Francisco, Antonio. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management - ICIEOM. 1-13.

López, Nelson W., Pérez-Simón, M. Claudia, Nagham-Ngwessitcheu, Edwige G., & Vázquez-Ubago, María. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. Medicina y Seguridad del Trabajo, 60(236), 587-599. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>

Nancarrow, S.A., Booth, A., Ariss, S. et al. Ten principles of good interdisciplinary team work. Hum Resour Health 11, 19 (2013). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-19>

Ministerio de Economía y Finanzas, Consulta de ejecución del gasto mensual, obtenido de: <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/>.

Ministerio de Economía y Finanzas, Directiva N° 002-2016 “Metodología para el reconocimiento, medición y registro de los bienes de propiedades, planta y equipo de las Entidades Gubernamentales”, obtenido de: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-2134/por-instrumentos/directivas/13922-05-rdn-006-2012-pip-transporte-estudios-en-paquete-mod-anexo-snip-09-10-y-16-2-2-final-621/file>.

Montenegro-Idrogo JJ, Chiappe-González AJ. Ejecución presupuestal descentralizada y letalidad por COVID-19 en Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2020;37(4). doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.5786>.

Orlando E. Contreras, Ivanhoe Rozo Rojas, Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia, Suma de Negocios, Volume 6, Issue 13, 2015.

Organización Mundial de la Salud (16 de marzo 2020), Declaración conjunta de la ICC y la OMS: Un llamamiento a la acción sin precedentes dirigido al sector privado para hacer frente a la COVID-19. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/detail/16-03-2020-icc-who-joint-statement-an-unprecedented-private-sector-call-to-action-to-tackle-covid-19>

Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. Technovation, 22(12), 775-783.

Perez, Anel. (2013). Análisis de calidad de vida laboral en una empresa de hospedaje. Administración Contemporánea Revista de Investigación. V. 115.

Ruiz, Jaime. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El teletrabajo. Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales, ISSN 1575-0825, N°. 5, 2002, pags. 214-232. 10.20932/barataria.v0i5.268.

Sevilla-Sánchez, D., & Tuset-Creus, M. (2020). La atención farmacéutica en pacientes ingresados. (gestión de la crisis pandemia COVID-19. un nuevo desafío para los servicios de farmacia). [Pharmaceutical care in hospitalized

patients. (Management of the COVID-19 pandemic crisis. A new challenge for pharmacy services)] *Farmacia Hospitalaria: Organo Oficial De Expresion Cientifica De La Sociedad Española De Farmacia Hospitalaria*, 44(7), 28-31. doi:10.7399/fh.11513

Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. [Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo] *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. doi:10.4067/S0718-07642020000100149

Tapasco-Alzate, O., & Giraldo-García, J. (2018). Telework: Critical aspects for its implementation from executives' perspective. Paper presented at the Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2018-July doi:10.18687/LACCEI2018.1.1.221 Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Tohidi, Hamid. (2011). Productividad del trabajo en equipo & efectividad en una organización basada en recompensas, liderazgo, entrenamiento, objetivos. Obtenido de: CS. 3. 1137-1146. 10.1016/j.procs.2010.12.185.

## ANEXOS

### ANEXO Nº 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES					
			VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OEPRACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
¿Existe influencia del Teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal?	¿Determinar la influencia del Teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida y la optimización del gasto público en una entidad estatal?	Existe influencia del Teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal.	TELETRABAJO	El teletrabajo se refiere a los empleados que trabajan en casa de forma regular, por medio de un enlace de virtual hacia la oficina. (M.P. Pérez, A.M. Sánchez, M.P. de Luis Carnicer, 2002).	Se refiere a la modalidad de trabajo en forma remota que realiza el colaborador de una entidad, el cuál será definido cuantitativamente a partir del análisis de las dimensiones propuestas.	Beneficios del Teletrabajo para el empleado.	Flexibilidad	Ítem 1-6
							Autonomía	
							Libertad Personal	
							Ahorro de Gastos	
Beneficios del Teletrabajo para la Organización	Ahorro de espacio en las oficinas.	Ítem 7 - 10						
	Incremento de la Productividad							
	Disminución de ausentismo							
	Flexibilidad de las relaciones laborales							
Barreras del Teletrabajo para el empleado.	Mejor atención al público	Ítem 11 - 14						
	Administración por objetivos							
	Cambios en la estructura organizacional							
Barreras del Teletrabajo para la Organización	Costos de equipamiento	Ítem 15 - 20						
	Motivación de los Empleados							
	Dificultades Organizacionales							
	Adaptación a las nuevas formas del teletrabajo TIC							
Dificultad para trabajo en equipo	Percepción de desconfianza	Ítem 21 - 26						
	Incremento de Estrés							
	Remuneración Justa							
	Equidad de Salario							
Compensación Adecuada y Justa.	Participación en Resultados	Ítem 27 - 32						
	Beneficios Extra							
	Distribución de carga de trabajo							
	Tecnología adecuada, hardware y software.							
Ambientes seguros y saludables.	Equipos de protección de personal	Ítem 33 - 35						
	Distanciamiento social							
	Ambiente adecuado para el teletrabajo							
	Retroalimentación de resultados							
Fortalecimiento de capacidades humanas	Delegación de funciones	Ítem 36 - 38						
	Polivalencia							
	Capacitación del personal							
Crecimiento Personal	Reasignación de puestos	Ítem 39 - 41						
	Entrenamiento							
	Discriminación							
Integración Social	Relaciones Interpersonales	Ítem 42 - 44						
	Compromiso de Equipo							
	Influencia de la Familia							
Espacios de vida	Tiempo de ocio	Ítem 45 - 48						
	Tiempo de trabajo y descanso							
	Imagen Institucional							
Relevancia Social	Integración con la Organización	Ítem 49 - 56						
	Calidad de Servicios.							
	Integración con la Población.							
¿El Teletrabajo, optimiza el gasto público de una entidad?	Determinar la influencia del Teletrabajo, optimización del gasto público de una entidad.	El Teletrabajo influye en la optimización del gasto público de una entidad estatal.	OPTIMIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO	La optimización del gasto público, desde la perspectiva de Gastos Operativos de las entidades se refieren a los gastos necesarios para el funcionamiento y operatividad de la entidad y no referido al giro de la entidad. Banco Central de Reserva del Perú-BCRP	Acción de la ejecución presupuestal asignada para las entidades, el cuál será definido cuantitativamente a partir del análisis de las dimensiones propuestas.	Gastos Administrativos	Alquiler de oficinas	Ítem 57 - 60
							Servicios básicos	
							Remuneración del personal	
							Gastos de mantenimiento e implementación	
Depreciaciones	Depreciación de infraestructura	Ítem 57 - 60						
	Depreciación de muebles y enseres							
	Depreciación de equipos de computo							

## ANEXO N° 02: INSTRUMENTO VARIABLE TELETRABAJO

### CUESTIONARIO SOBRE EL TELETRABAJO

#### Estimado (a):

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada “Análisis de la efectividad del teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de una entidad estatal y la optimización de la ejecución presupuestal, en el contexto de la pandemia por el COVID 19”. Por ello se pide su colaboración marcando con una “x” la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

Nº	Leyenda
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 1: TELETRABAJO						
INDICADORES						
ITEMS	DIMENSIÓN1: Beneficios del Teletrabajo para el empleado.	1	2	3	4	5
1	¿La entidad, le permite mantener horarios flexibles para el enlace al trabajo remoto, respecto a su horario habitual?					
2	¿La entidad le ha programado horarios semi presenciales justos y de acuerdo a los nuevos lineamientos de prevención al COVID 19?					
3	¿Las actividades realizadas en teletrabajo, son de acuerdo a sus funciones?					
4	¿Puede tomar decisiones que no repercutan con las decisiones de la organización/área?					
5	¿El desarrollar actividades desde su casa le ha permitido ahorrar gastos de movilidad, alimentación, otros?					
6	¿Cree que el teletrabajo, brinda oportunidades de trabajo para personas que tengan alguna discapacidad física o casos especiales (niños pequeños en casa, personas a cargo) o ubicación geográfica?					
ITEMS	DIMENSIÓN 2: Beneficios del Teletrabajo para la Organización.					
7	¿Mediante el teletrabajo, es posible que la entidad logre reducir el aforo del personal?					
8	¿Realizar teletrabajo, desde casa en horarios flexibles, le ha permitido cumplir con las tareas asignadas por la organización?					
9	¿Respecto a las tareas realizadas de forma presencial, el teletrabajo le ha permitido entregar sus tareas con anticipación?					
10	¿Considera que los cambios de la organización, respecto al formato del teletrabajo, le ha facilitado el desarrollo de sus actividades?					
ITEMS	DIMENSIÓN 3: Barreras del Teletrabajo para el empleado.					
11	¿La entidad le ha brindado las facilidades para el acceso remoto? (conexión remota, asignación de equipos, usuarios para teletrabajo).					
12	¿La entidad o su área lo motivan para mantener un esquema de trabajo remoto?					
13	¿La entidad busca realizar programas de motivación y asistencia remota para los colaboradores?					
14	¿Su jefe o el supervisor a cargo, busca motivar al personal, respecto a las actividades desarrolladas remotamente?					
ITEMS	DIMENSIÓN 3: Barreras del Teletrabajo para la Organización.					
15	¿Las nuevas políticas dispuestas por la entidad, dificultan el teletrabajo?					
16	¿Los accesos remotos, le han sido los más adecuados y sencillos para su ejecución?					
17	¿La entidad le ha brindado adecuado soporte técnico, para la conexión remota?					
18	¿El trabajo remoto, le ha permitido enlazarse correctamente con los miembros de su equipo de trabajo?					
19	¿Los miembros de equipo de su área, logran enlazarse correctamente con su trabajo en el horario indicado?					
20	¿Siente algún tipo de presión u hostigamiento por parte de los directivos, supervisores de su área, respecto a las actividades desarrolladas mediante el teletrabajo?					

## ANEXO N° 03: INSTRUMENTO VARIABLE CALIDAD DE VIDA

### CUESTIONARIO SOBRE EL TELETRABAJO

#### Estimado (a):

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada “Análisis de la efectividad del teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de una entidad estatal y la optimización de la ejecución presupuestal, en el contexto de la pandemia por el COVID 19”. Por ello se pide su colaboración marcando con una “x” la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

Nº	Leyenda
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 2: MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA						
INDICADORES						
ITEMS	DIMENSIÓN 1: Compensación Adecuada y Justa.	1	2	3	4	5
21	¿La remuneración que percibe es de acuerdo a las funciones realizadas?					
22	¿Considera que, en la entidad, el nivel de remuneración en general es equitativo, de acuerdo a las funciones y el nivel de puesto?					
23	¿Considera que su remuneración va de acuerdo a los resultados alcanzados por Ud.?					
24	¿La entidad debería asignarles bonos extraordinarios por algunas acciones distinguidas u objetivos alcanzados?					
25	¿En un contexto de teletrabajo el nivel de remuneración debería tener algún aumento?					
26	¿Deberían diseñarse nuevas escalas salariales en el marco del teletrabajo?					
<b>ITEMS</b>	<b>DIMENSIÓN 2: Ambientes Seguros y Saludables</b>					
27	¿Se ha asignado tareas y funciones equitativamente en un contexto de teletrabajo?					
28	¿Cuenta con equipos disponibles para la ejecución de teletrabajo desde casa?					
29	¿Cuenta con conexión de internet que soporte el acceso constante al teletrabajo?					
30	¿Cuenta con un ambiente (espacio, mobiliario) adecuado para realizar teletrabajo?					
31	¿La entidad le brinda los UPS adecuados para protegerse al momento de trabajar en forma semipresencial?					
32	¿La entidad promueve el teletrabajo como medida de protección ante la propagación del COVID-19?					
<b>ITEMS</b>	<b>DIMENSIÓN 3: Fortalecimiento de Capacidades humanas</b>					
33	¿Su jefe(a) inmediato lo monitorea constantemente y le brinda retroalimentación adecuada?					
34	¿Su jefe(a) le ha encargado otras actividades, además de las ya estipuladas en su contrato?					
35	¿Con qué frecuencia su jefe(a) asigna las tareas al equipo de trabajo?					
<b>ITEMS</b>	<b>DIMENSIÓN 4: Crecimiento Personal</b>					
36	¿Los horarios de trabajo, le permiten capacitarse profesionalmente?					
37	¿Ha sido promovido en su puesto, o le han asignado nuevas tareas y funciones?					
38	¿La entidad realiza cursos de entrenamiento de acuerdo a su formación y funciones de trabajo?					
<b>ITEMS</b>	<b>DIMENSIÓN 5: Integración Social.</b>					
39	¿Resulta posible integrarse con sus compañeros de área virtualmente?					
40	¿En un entorno de teletrabajo, se le facilita mantener comunicación directa con sus compañeros?					
41	¿Su área o equipo de trabajo, cumple con las disposiciones u objetivos propuestos?					
	<b>DIMENSIÓN 6: Espacios de vida</b>					
42	¿Se han generado algunos conflictos entre los horarios del hogar y las horas que le dedica al teletrabajo, o viceversa?					
43	¿Encuentra muchas distracciones o distractores cuando realiza actividades de teletrabajo desde su hogar?					
44	¿El tiempo de ocio que Ud. dedica a su familia o su vida personal, se ha visto alterado por el teletrabajo o viceversa?					
	<b>DIMENSIÓN 7: Relevancia Social</b>					
45	¿Se siente comprometido con las actividades, políticas y/o disposiciones de la entidad donde labora, respecto al teletrabajo?					
46	¿La entidad realiza o promueve actividades de integración de forma virtual con todos los trabajadores de la entidad?					
47	¿Considera Ud., que, mediante el Teletrabajo la Entidad, brinda mejores servicios de calidad a otras entidades o público en general?					
48	¿Considera que, mediante el teletrabajo, la entidad logra integrarse de manera efectiva con el resto de entidades?					

## ANEXO Nº 04: INSTRUMENTO VARIABLE OPTIMIZACIÓN DEL GSATO PÚBLICO

### CUESTIONARIO SOBRE OPTIMIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO

**Estimado (a):**

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada **“Análisis de la efectividad del teletrabajo, en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de una entidad estatal y la optimización de la ejecución presupuestal, en el contexto de la pandemia por el COVID 19”**. Por ello se pide su colaboración marcando con una “x” la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

Nº	Leyenda
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 3: OPTIMIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO						
INDICADORES						
ITEMS	DIMENSIÓN 1: Gastos Administrativos	1	2	3	4	5
49	¿De implementar el teletrabajo de manera regular, la entidad debería prescindir de los contratos de alquileres de oficinas?					
50	¿La reducción de aforo a las entidades públicas, impactará en el gasto de los servicios básicos?					
51	¿Los viajes de comisión de servicios, deberían reducirse, toda vez que se prioriza las reuniones virtuales y teleconferencias?					
52	¿La compra de útiles de escritorio, suministros, repuestos de impresoras, debería reducirse o anularse?					
53	¿La entidad Estatal, debería invertir en mejorar la accesibilidad y la virtualización de los trámites, con la finalidad de mejorar la operatividad de la entidad?					
54	¿La remuneración del personal que realice teletrabajo, debería reestructurarse de acuerdo a los resultados alcanzados?					
55	¿La minimización de los gastos administrativos mencionados, optimiza el gasto público de la entidad?					
ITEMS	DIMENSIÓN 2: Depreciación.					
56	¿La vida útil económica del mobiliario, se verá afectada por el teletrabajo?					
57	¿La vida útil económica de los equipos de cómputo, se verán afectada por el teletrabajo?					
58	¿La entidad debería modificar los rangos de depreciación, respecto a la vida útil del activo?					
59	¿La entidad, debería disponer de equipos de cómputo, mobiliario a los trabajadores, a fin de no tener un gasto de depreciación sin uso útil por la entidad?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Moya Palomino Renato Guillermo, egresado de la Escuela de posgrado y del Programa académico Maestría en administración de negocios – MBA de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Tesis titulado:

“TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA MEJORA DE CALIDAD DE VIDA Y OPTIMIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN UNA ENTIDAD ESTATAL”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

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

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

Apellidos y Nombres del Autor Moya Palomino Renato Guillermo	
DNI: 43974895	Firma 
ORCID: 0000-0003-4941-176X	