



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Implementación del Teletrabajo y su influencia en la  
productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la  
República, 2020**

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

**AUTOR:**

**Fernández Garibay, Alexandro Mario (<https://orcid.org/0000-0003-4651-7411>)**

**ASESORA:**

**Dra. Vargas Flores, Rosa Luz (<https://orcid.org/0000-0002-7570-2467>)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**Lima – Perú**

**2021**

## Dedicatoria

A mis padres porque gracias a su ejemplo me permitieron vencer las diversas barreras que se me presentaron en el camino.

A mi familia que siempre estuvo conmigo en los momentos difíciles confiando y respaldándome en todos mis proyectos.

Mario

## Agradecimiento

A Dios por permitirme darme salud y brindarme todas las oportunidades en la vida a todas las amistades, docentes, profesionales que me han contribuido en mi crecimiento y desarrollo profesional.

Mario

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>14</b>
<b>3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad         de análisis</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>17</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>19</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	<b>19</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>38</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1. Operacionalización de la variable implementación del Teletrabajo</b>	<b>15</b>
<b>Tabla 2. Operacionalización de la variable productividad laboral</b>	<b>16</b>
<b>Tabla 3. Validadores del Instrumento</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 4. Análisis de confiabilidad de los instrumentos</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 5. Análisis descriptivo</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 6. Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 7. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable implementación del Teletrabajo</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 8. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable productividad laboral</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 9. Correlaciones entre las variables implementación del Teletrabajo y productividad laboral</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 10. Correlaciones entre las dimensiones de implementación del Teletrabajo y productividad laboral</b>	<b>26</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1. Esquema del diseño</b>	<b>14</b>
<b>Figura 2. Fórmula para el cálculo de la muestra</b>	<b>17</b>
<b>Figura 3. Distribución porcentual de la variable implementación del Teletrabajo</b>	<b>20</b>
<b>Figura 4. Distribución porcentual de la variable implementación del Teletrabajo</b>	<b>21</b>
<b>Figura 5. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable: Implementación del Teletrabajo</b>	<b>22</b>
<b>Figura 6. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable: Productividad Laboral</b>	<b>24</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la implementación del teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020 teniendo en cuenta que es una modalidad de empleo que se utiliza por la emergencia sanitaria que se vivió a nivel mundial por la pandemia del Covid-19.

Es un tipo de investigación básica con un enfoque cuantitativo con nivel correlacional, no experimental. En los resultados de las encuestas realizadas se muestran una significancia menor que el 0.05, por lo cual se afirma una relación significativa entre ambas variables.

El coeficiente  $\rho = 0.643$  obtenido se concluye que sí existe relación positiva entre la implementación del teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República.

**Palabras claves:** Teletrabajo, Productividad Laboral, Congreso de la República.

## **Abstract**

The present research work aims to determine the relationship between the implementation of telework and labor productivity in the workers of the Congress of the Republic in 2020, taking into account that it is an employment modality that is used due to the health emergency that occurs lived globally due to the Covid-19 pandemic.

It is a type of basic research with a quantitative approach with a correlational level, not an experimental one. In the results of the surveys carried out, a significance lower than 0.05 is shown, which is why a significant relationship between both variables is affirmed.

The coefficient  $\rho = 0.643$  obtained, it is concluded that there is a positive relationship between the implementation of telework and the labor productivity of the workers of the Congress of the Republic.

**Keywords:** Telework, Labor Productivity, Congress of the Republic.

## I. INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019 se detectó en Wuhan - China al primer paciente con SARS-CoV-2 que es un virus que afecta a los humanos y algunos animales. Su manera rápida de contagio originó que se propale rápidamente en la población local, extendiéndose a nivel mundial. Los gobiernos se vieron obligados a tomar medidas radicales como la paralización total de todo tipo de actividad productiva, social, mientras la comunidad científica buscaba la tan ansiada cura.

El mundo paralizado se vio obligado adaptarse a nuevas medidas para el desarrollo de la economía con una población temerosa por el contagio, los sistemas de salud colapsados originaron que se priorice el teletrabajo en las entidades públicas utilizando las herramientas tecnológicas para interactuar con el empleador.

A nivel nacional, Yarnold (2021), señaló en el VIII Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social desarrollado en Bogotá, Colombia, que esta nueva modalidad de trabajo en nuestro país, será una constante y las organizaciones deben de tener una visión que incluya un mejor clima laboral y priorice los derechos laborales para sus empleados.

Lo anterior no deja de tener razón ya paso 1 año desde que el personal de las entidades públicas como el Congreso de la Republica dejó de laborar de manera presencial para optar por el trabajo remoto, los empleados tuvieron que adaptarse a una nueva forma de vida, sufriendo un periodo de acomodo para atender la demanda laboral.

Con cerca de 3 mil trabajadores, la mayoría de ellos vulnerables, personas de edad no acostumbrados a las nuevas tecnologías, aceptaron la nueva modalidad por la incertidumbre de las posibles consecuencias de la pandemia, en salud y economía, agravándose cuando se dieron los primeros contagiados.

A nivel internacional, en Argentina, cuando se dictaminaron las medidas de prevención, a causa de la emergencia sanitaria, los empleados públicos tuvieron una nueva modalidad de trabajo, ahora desde sus hogares. La pandemia que se

vivía los obligó a adaptarse y organizarse a la nueva convivencia laboral, (Estévez y Solando, 2021).

Diversos escenarios se dieron en una nueva convivencia para el trabajo, Durand (2020), encontró que en las instituciones el trabajo remoto paso a ser indispensable. No deja de tener razón, ya que a nivel mundial esta modalidad continúa implementándose de manera exponencial ante la incertidumbre de la sociedad de contagiarse con el Covid 19.

Entre las nuevas convivencias, la obligatoriedad de adaptarse, Buitrago (2020), encuentra que a pesar de la modernidad tecnológica y el avance del teletrabajo será el hombre la herramienta indispensable para el trabajo remoto. Agrega, que la tecnología solo facilita las labores.

En un escenario donde se vivía una crisis política que involucraba a dos poderes del estado, el Ejecutivo y el Legislativo; la institución necesitaba operar al 100% para accionar en los escenarios no pensados, este último en la aprobación y creación de leyes que permitan brindar las facilidades para un Estado más operativo.

En ese sentido deseamos investigar como **problema general** ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020?

A continuación, mencionaremos los **problemas específicos** de esta investigación ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020? ¿Qué relación existe entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?, ¿Qué relación existe entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?, ¿Qué relación existe entre el actual recurso humano que realiza teletrabajo

y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?.

La investigación pretende determinar de qué manera el trabajo remoto ha tenido influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República teniendo en cuenta que muchos de ellos no estaban preparados para este tipo de trabajo por la falta de conectividad y conocimiento de los avances tecnológicos.

En el año 2020, en el Congreso de la República se dispuso trabajo presencial y remoto, el primero de ellos fue reducido casi en su totalidad permitiendo que se priorice el segundo de ellos.

La organización y el servicio parlamentaria no solo brinda trabajo administrativo, también apoya en asesoría técnica y legal, a los parlamentarios y comisiones de trabajo.

En una coyuntura donde el poder legislativo se necesitaba aprobar leyes acordes con la realidad que se vivía producto del SARS-CoV-2, se debe determinar si la entidad estatal tuvo alguna consecuencia en su producción laboral realizada a través del trabajo remoto.

Asimismo, se necesita conocer las repuestas a nuestra investigación a la relación que existe entre las variables para ello se plantea como **objetivo general**, determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020.

En cuanto a los **objetivos específicos** lo vamos a señalar dentro de las siguientes líneas de investigación: OE1 evaluar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral, OE2 establecer la relación que existe entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el teletrabajo y la productividad laboral, OE3 identificar la relación que existe entre la normatividad vigente que se emplea para el teletrabajo y la productividad laboral, OE4 analizar

la relación existe entre el actual recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

Asimismo, planteamos la siguiente **hipótesis**: ¿Existe relación directa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020? Lo cual nos permite agregar las siguientes **hipótesis específicas**: HE1 Existe relación directa entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República, HE2 Existe relación directa entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020, HE3 Existe relación directa entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020, HE4 Existe relación directa entre el actual recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En los estudios nacionales que hacen referencia a la variable Teletrabajo, tenemos el caso de Sánchez (2020) quien propone la necesidad de un marco jurídico que permita al trabajador la desconexión laboral y al descanso para permitir la tranquilidad emocional y física. En su investigación utilizó la encuesta encontrando que el 72% de los trabajadores afirma que no se respeta el horario; asimismo, el 80% señala que no se pagan horas extras por trabajo adicional, asimismo el 84% afirma que trabajo más de la hora señalada el 78% confirma que se trabaja más de manera remota que de manera presencial. Un 76% confirma la necesidad de la desconexión digital y el 86% afirma que debe existir sanciones para el empleador si no hace de explotación laboral en los horarios; concluye la necesidad de trabajar un marco legal para regular la desconexión laboral.

No deja de tener razón hace unos días el Congreso de la República aprobó una nueva ley de Teletrabajo, que tiene dentro de sus novedades que el empleador debe de respetar el derecho a la desconexión laboral, en ese lapso el trabajador no está obligado a responder ningún requerimiento u orden salvo causa de fuerza mayor.

Rojas (2020), en su investigación se enfocó en determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional y su relación con el teletrabajo. El estudio fue con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con diseño transaccional y transversal. Se trabajó con dos cuestionarios entre 195 servidores, el muestreo es no probabilístico por conveniencia a 60 sujetos. Los instrumentos obtuvieron una relación moderada entre las variables, prevaleció la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre ambas.

Por su parte, Arriola & Neyra (2020), realizan su investigación en el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima Este para determinar cómo se implementó el trabajo remoto y sus resultados en el personal y que esta experiencia sirva para mejorar el proceso administrativo del ámbito judicial en otras sedes. El estudio se hizo cuando las entidades públicas se vieron obligadas a adaptarse a nuevas

formas de trabajo producto de la pandemia por el Sars Cov 2. Los autores concluyen que se debe continuar con esta modalidad de empleo porque tiene beneficios en los procesos y sirve para modernizar los módulos de justicia

Vásquez (2019), en su investigación utiliza el enfoque cualitativo, y se centra su estudio en un especialista laboral, otro en teletrabajo y las normas legales que se dan para el trabajo remoto. La información la recogió a través de entrevista y la revisión documental; concluyó, en primera instancia que en el sector público se desarrolla la modalidad de teletrabajo de manera incipiente encontrando que dos entidades realizan esta modalidad mediante piloto. Segundo, la Ley sobre Teletrabajo vigente, tiene vacíos que no permiten una correcta regulación. Tercero, se encuentra en el interior del país que las entidades no tienen equipamiento ni tecnología que les permita un mejor desarrollo; cuarto, mediante esta modalidad laboral se puede fomentar la inclusión de personas que son excluidas laboralmente.

Con respecto a las investigaciones nacionales sobre la variable productividad laboral, Vásquez (2020), investigó la inteligencia emocional y su relación con la productividad laboral del grupo empresarial SOCOPUR en su sede de Ucayali. Su estudio fue no experimental, descriptivo correlacional. La población con la que se trabajó fue 93 personas con una muestra de 56 trabajadores aplicando el Test de Goleman. Trabajo con el paquete estadístico SPSS versión 25. En la hipótesis manejo la prueba de correlación de Pearson de 0.629, concluyendo que existe una relación entre las variables estudiadas.

Flores (2021), en su trabajo de investigación busco la influencia entre las variables trabajo en equipo y la productividad laboral en personal administrativo dentro de la universidad Enrique Guzman y Valle – La Cantuta , encontrando que existe influencia significativa y reveladora para ello desarrolló el enfoque cuantitativo, ya que es deductivo, planteo, además, la relación entre las variables mencionadas aceptando la hipótesis alternativa y concluyendo con la necesidad de una buena preparación y motivar el trabajo en equipo para conseguir los resultados que permitan una mejor productividad laboral.

Por su parte, Vigo y Suarez (2021), profundizó en investigar la influencia que se da entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín. La investigación fue correlacional y con diseño no experimental encontrando una relación positiva, pero a la vez débil, así mismo encuentra que es significativa. Para recoger datos se realizó a través de encuestas y cuestionarios. Acepta, solo la hipótesis alterna en la presente investigación.

Los estudios de investigación en el ámbito internacional sobre la variable Teletrabajo tenemos a Bonavira y Gasparini (2021), quienes analizan la viabilidad del trabajo remoto de acuerdo a las labores que realizan los empleados argentinos. Los resultados los obtuvo al combinar datos alcanzados de las labores y su firmeza con el Teletrabajo. En su estudio encuentra al 25 % de la población con posibilidades de trabajar en casa, y los que son opuestos para ejercer esta modalidad son los informales, los de baja educación y remuneración baja. Se avizora un lado negativo en poco tiempo y que traerá pobreza en las personas de bajos recursos y una desigualdad social.

Hunton & Norman (2010) en su investigación buscaron entender el impacto de las alternativas que existen con el compromiso de las entidades para la implementación del Teletrabajo y la relación que estas puedan tener con sus trabajadores. En su estudio hallaron que los empleados tuvieron compromisos con la entidad cuando tuvieron mejores condiciones afectivas, de manera continua y con un marco normativa favorable para ellos lo cual permitió mejoras en su desempeño.

En Argentina, Estévez y Solando (2021), analizó el aprendizaje y su percepción en los trabajadores en las tecnologías de la información para el trabajo remoto a raíz de la pandemia. Realizaron una investigación cualitativa partiendo por un cuestionario, es allí donde halla la importancia de la organización en el proceso de adaptación de los trabajadores obteniendo una buena percepción al teletrabajo pero sin ser incondicional.

En Italia, Migliorettil et al. (2021), plantearon en su estudio medir la calidad del teletrabajo (QoT-q) y su impacto en el compromiso de los trabajadores(HqT), esta modalidad de empleo la mide en alta calidad (HqT), baja calidad (LqT) y ninguna (NoT). Su muestra la realizó en Italia con 260 trabajadores de tres entidades. El Alfa de Conbrach determinó luego del análisis de componentes tener lugares ágiles, colaboradores flexibles y liderazgo virtual. Los resultados determinaron valores significativamente altos en HqT en los recursos, compromiso y equilibrio entre el trabajo y la familia. En el caso de las demandas laborales no son determinantes o son más bajas. Lo efectos del teletrabajo se realizó con el modelo Job Demands-Resources.

En referencia a la variable, productividad laboral, Medina (2020), realiza una investigación cuyo propósito explica una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral. La Metodología del estudio se en marco de Campo- Descriptivo. La muestra estuvo conformada por Seis (06) personas de Recursos Humanos. La Validez se realizó mediante Kuder Rincharson el cual aporto un coeficiente de cero con noventa y siete 0,97 cuyo valor indica alto Coeficiente y una prueba Homogénea. En este estudio, de acuerdo a los resultados se advierte que la institución posee características: valores individuales y en común, estos representan una característica de esta Institución, por otra parte, sostienen que poseen valores, aptitudes, conducta empresarial.

Jaimes et al. (2020), buscaron cuales eran los factores que influenciaban en la productividad laboral de las microempresas textiles, industria que se caracteriza por la gran demanda de empleo. De acuerdo a su variable se enfocaron en dos dimensiones: La humana y el proceso productivo realizando encuestas a 39 pymes. Asimismo, realizando el análisis exploratorio se ha determinado un 62.32% de la inestabilidad de la información conseguida se debe al comportamiento grupal y el contexto social de la dimensión humana. Los elementos de mayor incidencia para estos cambios se dan en la dimensión del proceso productivo en sus indicadores de procesos y capacidades, allí se encontró que el 59.42% de la versatilidad de la misma.

Algunos enfoques encontrados señalan como indispensable el uso de la tecnología porque va a permitir el crecimiento de esta modalidad de empleo, pero aclara que no se da importancia al mismo, tampoco se diferencia a la empresa, entidades y naciones. En su trabajo investiga los factores que existen en las herramientas digitales para influir en el incremento de la producción de las compañías mexicanas. Concluye que la preparación del personal y la fortaleza institucional influyen en las herramientas digitales para mejorar la productividad laboral en el país azteca (Díaz y Aroche, 2020).

Se debe mencionar, que por el Covid-19, el mundo tuvo que adaptarse a la nueva modalidad de empleo que por cierto ya existía y que podía ser positiva, tal como lo advirtió, (Cozzolino & Lacuesta, 2020), quienes desde el 2019 antes de la pandemia, encontraron que una de las actividades que puede verse favorecida con el Teletrabajo es la Administración Pública, encontraron además que el trabajo no presencial es usado con mayor incidencia en las personas de 36 a 65 años y tendrá algunas dificultades para los que no cuenten con preparación.

Algunos estudios encuentran que el teletrabajo es positivo en la productividad, siempre y cuando se cuenten con los recursos necesarios para trabajar y se den las condiciones con algunos factores favorables entre ellos la salud (Ramos & Tejera, 2020).

Por su parte, Peiró & Soler (2020) considera que se hace necesario una formación y capacitación permanente al capital humano en herramientas tecnológicas sobre todo en la coyuntura del covid-19. Para (Cuesta,2020) la nueva regulación laboral sobre teletrabajo debe tener como escenario el uso de las herramientas tecnológicas.

Una buena conexión a internet en el hogar se necesita para realizar teletrabajo tal como lo señala (Rodríguez, 2020), y advierte que existe lugares donde el mismo no es de calidad por ello plantea la necesidad de cerrar la brecha digital ello debe estar asociado a las condiciones sociales y económicas de los individuos.

En cuanto a Chávez (2020), determina que se hace necesario brindar confianza al personal que se va a contratar y que estos a su vez deben desarrollar habilidades, no basta con el conocimiento informático, recomienda que no basta un email, diariamente debe existir videollamadas para evitar la falta de comunicación.

Sin bien es cierto el Teletrabajo es una modalidad que está en crecimiento existe la necesidad de leyes apropiadas que vayan en simultaneo con políticas de Estado y que regulen los derechos y obligaciones indispensables de todos los actores de esta modalidad laboral (San Juan, 2020).

De la misma percepción es Cuesta (2020), quien considera que el teletrabajo tiende a incrementarse en la sociedad por ello es necesario una regulación no solo para esta modalidad de empleo, ello debe incluir a los que realizan trabajo parcial fuera de su entidad teniendo en cuenta los escenarios que se dan laboralmente como prevención de riesgos, capacitaciones, utilización de nuevas tecnologías, igualdad de género, regulación de jornada laboral, entre otros.

Una regulación idónea donde intervengan los actores para que no suceda como en Colombia, donde regularon el teletrabajo, pero sin consultar o escuchar a los que están involucrados directamente con esta modalidad de empleo más allá de que se tenga una política pública la Ley solo fue trabajada por profesionales de Derecho e Ingeniera sugiriendo que se necesita más campos profesionales para saber las verdaderas necesidad debiéndose incluir a psicólogos, y especialistas en economía, administración pública, política pública entre otros (Cifuentes-Leiton, & Londoño-Cardozo, 2020. P.8).

Las diversas teorías descritas en lo que se refiere a la variable Teletrabajo tenemos a Santillán (2020), quién indica que las nuevas exigencias para cubrir el puesto de teletrabajador es tener conocimientos técnicos e informáticos en su hoja de vida pero que además tenga la predisposición de hacer trabajo remoto. La nueva tendencia nos obliga capacitaciones constantes en tecnología de información y desarrollo de otras habilidades.

Vicente et al. (2019), agregan la necesidad de un marco normativo que regule el teletrabajo con incidencia en seguridad y salud. Encuentran como ventaja a la nueva modalidad laboral tanto al empleador como al trabajador

Algunos autores como Valencia (2018), encuentran que el Estado aporta con la inclusión social al impulsar el trabajo remoto, garantizando, además, el derecho humano al trabajo.

Para Villalba (2017), las nuevas tecnologías de información juegan un rol importante para el crecimiento del teletrabajo. En el caso de la actividad privada es distinto porque se necesita personal especializado y autonomía para realizar tareas muy distinto a los que laboran en el sector público.

Tapasco-Alzate & Giraldo-García (2020), Encuentra que la falta de conocimiento de los órganos de dirección y de políticas públicas para motivar el teletrabajo puede ocasionar dificultades entre los trabajadores. Entre estos aspectos prevalece el temor al cambio, a la vulneración de la información y a una falta de control a los trabajadores.

San Juan (2020), señala como necesidad una red en América Latina para intercambiar información, analizar normas y políticas públicas que permitan mejorar las condiciones del teletrabajo teniendo en cuenta que esta modalidad viene creciendo.

En cuanto a la variable Productividad laboral, Medina (2020), resalta la importancia de enfrentar los cambios que se dan en la sociedad sobre todo en los aspectos como la economía, la tecnología, la cultura, las políticas públicas, para ello las instituciones obligatoriamente deben realizar estrategias, pero adecuando a sus actividades.

Torrecilla (2020), señala que la productividad laboral se puede perfeccionar a largo plazo y sufrir contratiempos a corto plazo, en el primero de ellos para optimizar la producción se debe enfocar en el clima laboral. En cambio, si opta por la segunda

opción corre el riesgo de no obtener los objetivos por los escenarios que se presentan: personal sin motivación e indiferente que solo cumple su horario y no tiene compromiso con la institución.

Por otro lado, Prada et al. (2020), también precisa las ventajas de tener un buen clima laboral para el mejoramiento de la productividad. Las variables de ambas se relacionan directamente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Método**

Se aplicó el método inductivo en esta investigación, teniendo en cuenta que se acepta, en parte, como verdaderos los fenómenos particulares o razonamiento de hechos de tal manera que se llegue a conclusiones posibles de trascender (Bernal, 2010).

##### **3.1.2. Tipo**

Investigar las variables permiten extender los conocimientos científicos. Nuestro trabajo de investigación es básico (Sánchez et al., 2018).

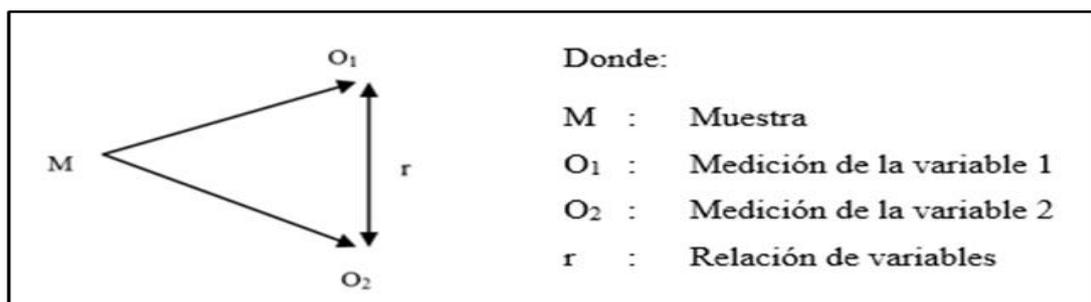
##### **3.1.3. Diseño**

En la investigación de enfoque cuantitativo se contestará las preguntas de investigación mediante el análisis y recolección de datos para probar la hipótesis, mediante la estadística se conseguirá el comportamiento de una determinada población (Hernández, Fernández y Baptista 2018). En cuanto al nivel correlacional causal o explicativo corresponde analizar cómo actúan las variables y como se relacionan entre sí (Lozada, 2017).

Según Hernández et al. (2018), una investigación tiene una orientación no experimental cuando no existe la maniobra de las variables, se encarga de profundizar y observar la realidad como se presenta en el ambiente nativo. El investigador no manipula las variables de estudio, pues no se tiene control de las mismas.

Una investigación se clasifica de acuerdo con el número de momentos en los cuales se tomó la información como transversal o longitudinal. La investigación transversal o transaccional es aquella donde los datos son tomados en un único momento mientras dura la investigación, es decir, es una fotografía de la realidad de un único momento. Al mismo tiempo, una investigación transversal descriptiva (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1. Esquema del diseño



## 3.2. Variables y Operacionalización

### 3.2.1. Implementación del Teletrabajo

#### ***Definición conceptual***

Es un compromiso de trabajo adaptable que permite a los empleados realizar labores desde su casa u otro lugar de manera periódica, regular o exclusiva utilizando tecnología (Hunton & Norman, 2010).

#### ***Definición operacional***

La implementación del teletrabajo es de naturaleza cualitativa, categórica, de escala ordinal, para ello, se ha descompuesto en cuatro dimensiones y tres niveles: Mala, regular y buena.

### 3.2.2. Productividad laboral

#### ***Definición conceptual***

Es la comparación entre los productos realizados con los recursos manejados en su preparación. En el caso para medir la productividad humana es indispensable el esfuerzo que se ha utilizado, junto al interés y la estimulación de las personas (Chiavenato, 2021).

### **Definición operacional**

La variable productividad laboral es de naturaleza cuantitativa, categórica, de escala ordinal, para ello, se ha descompuesto en tres dimensiones y determinado los siguientes niveles:

En Mala, En regular y Buena

### **3.2.3. Operacionalización**

**Tabla 1**

*Operacionalización de la Implementación del Teletrabajo*

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Cultura Organizacional	Compromiso	1 al 4	Mala
	Comunicación		Regular
	Desempeño		Buena
Herramientas tecnológicas	Conocimiento	5 al 7	Mala
	Infraestructura		Regular
	Internet		Buena
Normatividad laboral	Herramientas de Comunicación	7 al 11	Mala
	Ley de trabajo		Regular
	Decretos y normas vinculadas al trabajo		Buena
Recurso Humanos	Reglamento interno	12 al 15	Mala
	Seguridad laboral		Regular
	Habilidades personales		Buena
	Características personales		
	Situación familiar		

**Tabla 2***Operacionalización de la Productividad Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Eficiencia	Liderazgo Trabajo en equipo Objetivos logrados	16-18	Mala Regular Buena
Procedimientos	Mejoramiento de procesos Simplificar elementos de trabajo Valoración del trabajo	19-21	Mala Regular Buena
Motivación	Reconocimiento Clima laboral Capacitación Recursos Empoderamiento	22-25	Mala Regular Buena

**3.3. Población, muestra y muestreo****3.3.1. Población**

Para Hernández et al. (2018) afirman que la población son todas las posibilidades con particularidades similares que colaboran con el fin de generalizar los resultados (Guerrero & Guerrero, 2014); por ello, el presente estudio está conformada por una población de 40 trabajadores del Congreso de la República

**3.3.2 Muestra**

Son características similares de una población o universo que se encuentran en un subconjunto (López, 2004). La muestra comprendió a 40 empleados del Congreso de la República del Perú, 2020.

### 3.3.3 Muestreo

Para Valderrama (2015), es una técnica que sirve para conseguir una cantidad de elementos de la muestra. En el presente trabajo se usó un muestreo probabilístico aleatorio simple, el tamaño de la muestra se consiguió luego de realizado los cálculos con la siguiente fórmula:

Figura 2. Fórmula para el cálculo de la muestra.

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

Donde:

$\alpha$ (0,05) :	Nivel de significancia	Q (0,5) :	Proporción de fracaso (Q = 1 - P)
Z (1,96) :	Valor de la distribución normal para un nivel de confianza de (1 - $\alpha$ )	$\epsilon$ (0,05) :	Tolerancia al error
P (0,5) :	Proporción de éxito.	N :	Tamaño de la población.
		n :	Tamaño de la muestra.

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

#### 3.4.1. Técnica

Para Valderrama (2015), es el procedimiento que se utiliza para la recolección de datos que tienen que ver en un propósito específico. En este caso se utilizó la encuesta.

La técnica a utilizar es la encuesta que a través de la recolección de datos es aplicada en la investigación facilitará la obtención de la información real sobre el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020. Se apoya en su instrumento el cuestionario caracterizado por realizar preguntas cerradas sobre la realidad problemática a los individuos de la muestra (Molina, 2017; López-Roldán & Facheli, 2015).

La validación de estos dos cuestionarios será dada por juicio de expertos, los cuales, dada su experticia, confirma si los ítems planteados en ambas variables, son idóneos para ser consultados a los colaboradores. De ser observado, se subsana para una posterior aplicación de prueba piloto. Este procedimiento comprendería la validez del constructo, tal como sostiene Arribas (2004) es

observar la implicancia de las teorías sobre los reactivos para la evaluación del fenómeno. Aunado a ello, se verifica su confiabilidad estadística calculando el Alpha de Cronbach para cada uno.

### **3.4.2. Instrumentos**

#### ***Cuestionario de implementación del teletrabajo***

Se elaboró en base a los lineamientos y normativas emitidas en materia de implementación del teletrabajo emitidos por la Secretaría de Gestión Pública (PCM – SGP (2015). Estuvo conformado por 14 ítems, con tres opciones de respuesta distribuidos en sus cuatro dimensiones.

#### ***Cuestionario de Productividad laboral***

Se elaboró en base al trabajo realizado por Munch (2006). Estuvo conformado por 12 ítems, con tres opciones de respuesta distribuidos en sus tres dimensiones.

### **3.4.3. Validez**

Según, Creswell y Plano (2018), refieren que para medir una variable se debe tener la validez del instrumento que debe ser evaluada por un grupo de expertos quienes determinaran favorable o de manera desfavorable un cuestionario. Para este trabajo de investigación tenemos a los siguientes validadores:

**Tabla 3**

*Validadores del Instrumento*

<b>Validador</b>	<b>Dictamen</b>
Hector Omar Charry Condor	Aplicable
Joohn Raul Oblitas Carreño	Aplicable
Bellod Hurtado Mary	Aplicable

***Fuente:*** *certificados de Validez*

### **3.4.4. Confiabilidad**

Mediante una prueba piloto realizada en 20 trabajadores se determinó la fiabilidad de los instrumentos. Mediante el coeficiente alfa de Cronbach se determinó que ambos cuestionarios son fiables. En la Tabla 5 se muestran los detalles de la fiabilidad. En el Anexo 4 se muestra el análisis de fiabilidad.

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad de los instrumentos*

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa Cronbach</b>	<b>de</b>	<b>N° de elementos</b>
Implementación del teletrabajo	0,959		25
Productividad laboral	0,984		34

**Fuente:** *Autoría propia.*

### **3.5. Procedimientos**

Una vez que se obtenga la confiabilidad del instrumento, se procederá a aplicarlos, esto es, primero, contactar a los colaboradores e informarles acerca de la investigación, su propósito y participación. De aceptar, procederán a responder cada pregunta de los dos cuestionarios. Con ello, dichas respuestas serán ubicadas y la información recogida trabajada en el programa Excel, según los objetivos de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El tratamiento de los datos será en el programa SPSS, pues permite su tabulación y gráfica de forma descriptiva, y también, contrastar las hipótesis, para lo cual se utilizará un coeficiente de correlación que permita medir la sociedad o entre los datos de las dos variables, misma que será significativa siempre que el nivel de significancia sea mayor a 0,05. La selección de este coeficiente dependerá del análisis de normalidad de las series según Shapiro Wilk, para la muestra de datos menores a 30 o Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 30.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se alinean a lo manifestado por Ñaupas et al. (2018), quienes mencionan a la confidencialidad, ya que las respuestas de los cuestionarios serán anónimas y la investigación solo tiene un fin académico, por lo que requieren exponer información privada ni de la entidad ni de sus colaboradores. También, el consentimiento informado ya que el participante informante debe serlo voluntariamente y por tal, expresar estar de acuerdo con responder los instrumentos; finalmente, el respeto de opiniones sin forzar respuestas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 5**

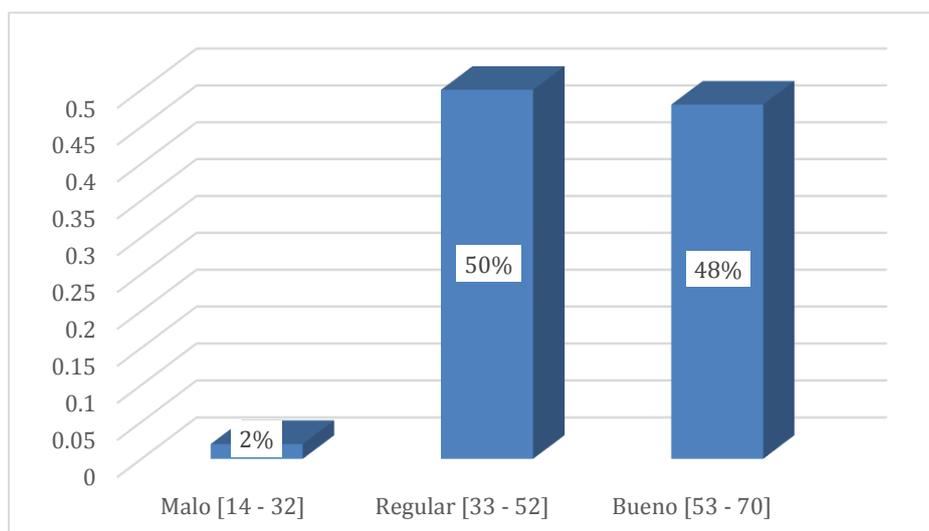
*Distribución de frecuencias de la variable Implementación del Teletrabajo*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[14 - 32]	2	2.0
Regular	[33 - 52]	50	50.0
Bueno	[53 - 70]	48	48.0
Total		100	100.0

Los resultados obtenidos sobre la percepción de los trabajadores sobre la Implementación del Teletrabajo en la institución, donde el 50% de los encuestados opina que se ubica en un nivel Regular, el 48% opina que se encuentra en un nivel Bueno y solo el 2% afirma que llegó a un nivel Malo. La mayoría de los trabajadores afirma que la modalidad de teletrabajo se ha logrado implementar de forma adecuada.

**Figura 3**

*Distribución porcentual de la Implementación del Teletrabajo*



**Tabla 6**

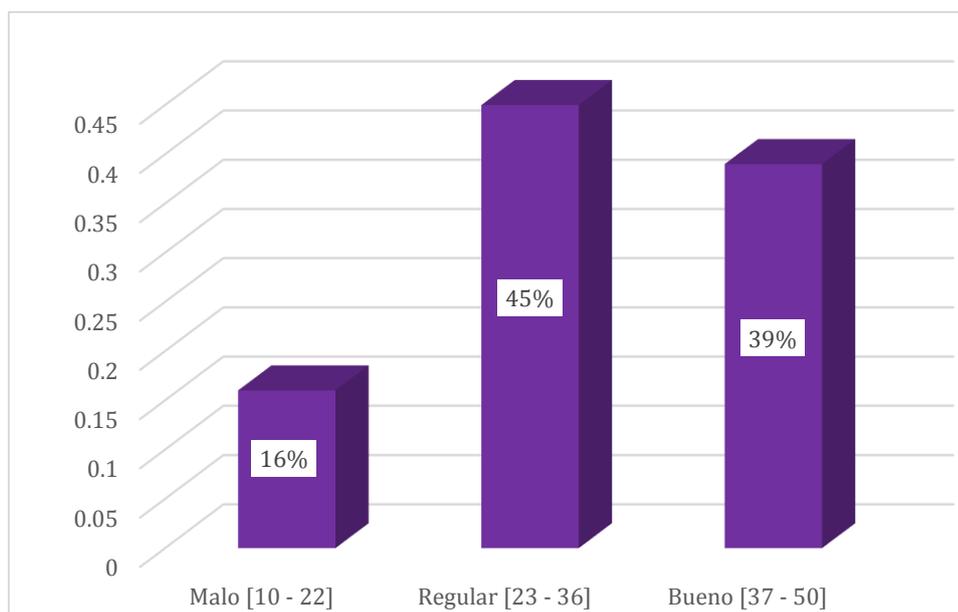
*Distribución de frecuencias de la variable Productividad Laboral*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	[10 - 22]	16	16.0
Regular	[23 - 36]	45	45.0
Bueno	[37 - 50]	39	39.0
Total		100	100.0

Respecto a la Productividad laboral, el 45% de los trabajadores consideran que su productividad alcanzó un nivel regular, seguido por el 39% cuya opinión es que su productividad se ubica en un nivel bueno y un 16% que considera que se encuentra en nivel malo. Los datos indican que la mayoría de los trabajadores perciben que la entidad favorece su productividad en el contexto de la pandemia.

**Figura 4**

*Distribución porcentual de la Implementación del Teletrabajo*



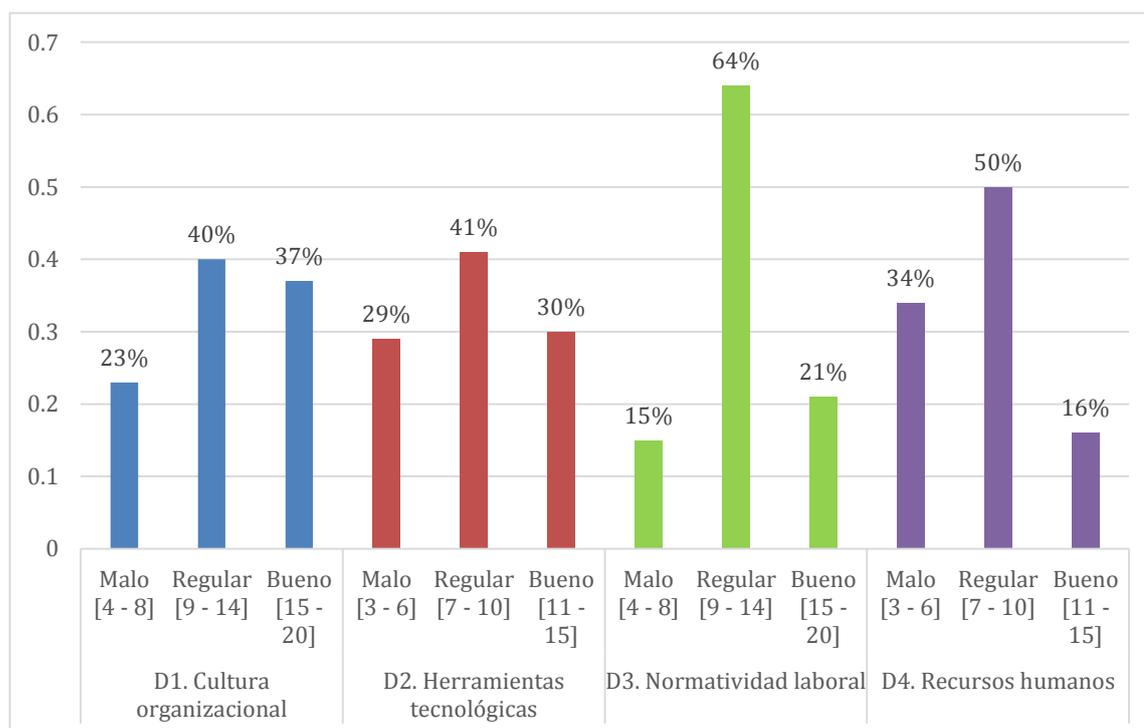
**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Implementación del Teletrabajo*

Dimensiones	Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
D1. Cultura Organizacional	Malo	[4 - 8]	23	23.0%
	Regular	[9 - 14]	40	40.0%
	Bueno	[15 - 20]	37	37.0%
D2. Herramientas tecnológicas	Malo	[3 - 6]	29	29.0%
	Regular	[7 - 10]	41	41.0%
	Bueno	[11 - 15]	30	30.0%
D3. Normatividad laboral	Malo	[4 - 8]	15	15.0%
	Regular	[9 - 14]	64	64.0%
	Bueno	[15 - 20]	21	21.0%
D4. Recursos Humanos	Malo	[3 - 6]	34	34.0%
	Regular	[7 - 10]	50	50.0%
	Bueno	[11 - 15]	16	16.0%

**Figura 5**

*Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Implementación del Teletrabajo*



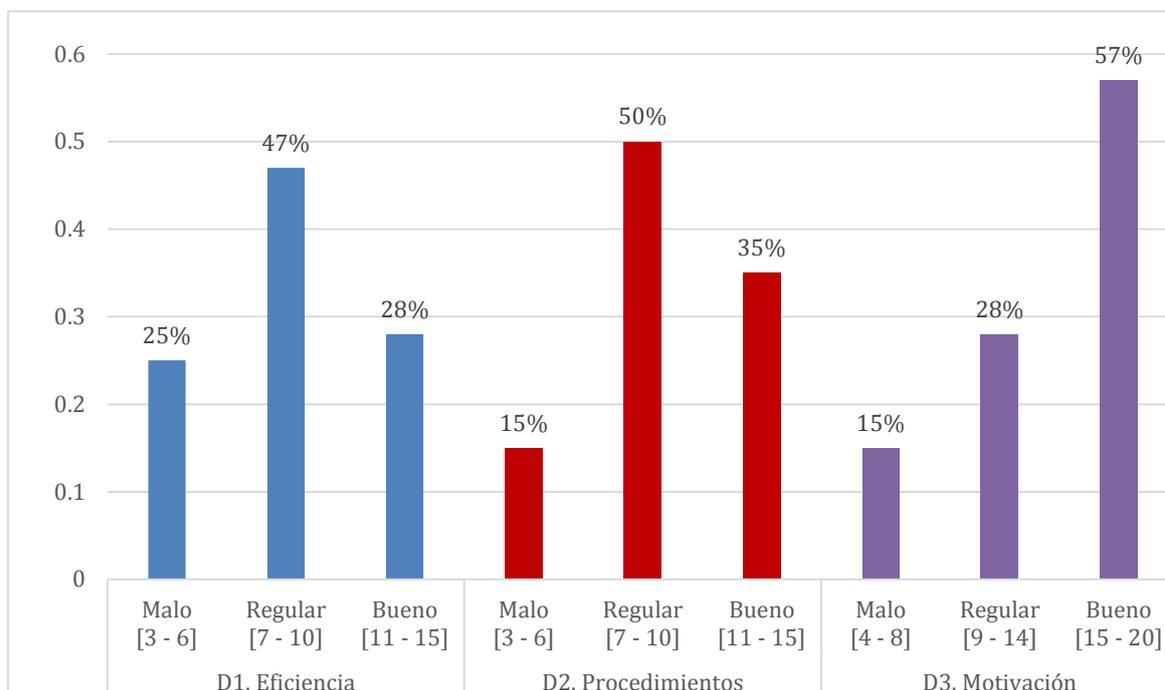
Los resultados obtenidos para la Dimensión 1. Cultura Organizacional destaca que el 40% de los trabajadores la consideran en un nivel regular y el 37% opina que la cultura organizacional se ha desarrollado alcanzando un nivel bueno. Sin embargo, el 23% manifiesta que se encuentra en un nivel malo. Los datos calculados para la Dimensión 2. Herramientas tecnológicas, muestran que el uso, disponibilidad y manejo de herramientas tecnológicas alcanzó el 41%, en tanto que casi la misma proporción de trabajadores encuentran que están en proceso de adaptación o tienen dificultades en disponer o usar herramientas tecnológicas en su quehacer laboral, donde el 30% se encuentra en nivel bueno y el 29% en nivel malo. En tanto, el 10% manifiesta que se encuentra en un nivel Básico. En la Dimensión 3. Normatividad laboral, el 64% de los trabajadores percibe que el marco normativo en relación al teletrabajo es regular, el 21% considera que son apropiados alcanzando un nivel bueno y el 15% considera que es lo contrario calificándolo como malo. Los trabajadores consideran que la Dimensión Recursos humanos es Regular (50%) dado que dentro de la entidad se brindan oportunidades de desarrollo profesional, seguido por el 34% de trabajadores que considera que es malo y solo el 16% lo califica como bueno.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Productividad Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
D1. Eficiencia	Malo	[3 - 6]	25	25.0%
	Regular	[7 - 10]	47	47.0%
	Bueno	[11 - 15]	28	28.0%
D2. Procedimientos	Malo	[3 - 6]	15	15.0%
	Regular	[7 - 10]	50	50.0%
	Bueno	[11 - 15]	35	35.0%
D3. Motivación	Malo	[4 - 8]	15	15.0%
	Regular	[9 - 14]	28	28.0%
	Bueno	[15 - 20]	57	57.0%

**Figura 6** Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Implementación del Teletrabajo



Respecto a la Productividad laboral los trabajadores consideran que la Dimensión 1: Eficiencia es percibida como regular (47%) y casi en similares proporciones consideran que es bueno (28%) y malo (25%). En cuanto a la Dimensión 2. Procedimientos, se encuentran definidos e implementados en un nivel regular (50%) en tanto el 35% percibe como Bueno y solo el 15% opina que es malo. La Dimensión 3: Motivación es percibida en un nivel bueno y el 57% del personal se siente motivado, el 28% considera que se encuentra en un nivel regular y un 15% opina que es malo.

#### 4.2. Análisis inferencial

La prueba de hipótesis se realizó en base a los siguientes considerandos:

Aplicación del estadígrafo rho de Spearman para pruebas no paramétricas toda vez que las variables estudiadas son de naturaleza categórica, de escala ordinal.

**Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$  (5%)**Regla de decisión:**Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$ Si  $p\_valor > 0.05$  se acepta  $H_0$ **Prueba de hipótesis general**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020.

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020.

**Tabla 9****Correlaciones entre las variables Implementación del Teletrabajo y Productividad Laboral**

			V1. Implementación del Teletrabajo	V2. Productividad Laboral
Rho de Spearman	V1. Implementación del Teletrabajo	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de 1.000	,643**
		N	100	100
	V2. Productividad Laboral	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de ,643**	1.000
		N	100	100

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

Los resultados obtenidos muestran una significancia menor que el 0.05, por lo cual se afirma que entre la Implementación del teletrabajo y la Productividad laboral hay una relación significativa. El coeficiente  $\rho = 0.643$  señala que esta relación es positiva alta.

**Tabla 10**

**Correlaciones entre las dimensiones de Implementación del Teletrabajo y Productividad Laboral**

		D1. Cultura Organizacional	D2. Herramientas tecnológicas	D3. Normatividad laboral	D4. Recursos Humanos	V2. Productividad Laboral	
R h o d S p e a r m a n	D1. Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,814** 100	,814** .000 100	,617** .000 100	,663** .000 100	,511** .000 100
	D2. Herramientas tecnológicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,814** .000 100	1.000 .000 100	,673** .000 100	,694** .000 100	,472** .000 100
S p e a r m a n	D3. Normatividad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,617** .000 100	,673** .000 100	1.000 .000 100	,588** .000 100	,616** .000 100
	D4. Recursos Humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,663** .000 100	,694** .000 100	,588** .000 100	1.000 .000 100	,432** .000 100
	V2. Productividad Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,511** .000 100	,472** .000 100	,616** .000 100	,432** .000 100	1.000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Prueba de hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

Los datos obtenidos muestran un valor menor al 0.05, demostrando que entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores existe una relación significativa y está relación es moderada, demostrada por  $\rho = 0.511$ .

### **Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

H<sub>2</sub>: Existe una relación significativa entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

El  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , comprueba que entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral existe una relación significativa. El coeficiente  $\rho = 0.472$  señala que dicha relación es positiva moderada.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

H<sub>3</sub>: Existe una relación significativa entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

Los cálculos realizados muestran un  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , comprobando una relación significativa entre la la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral. Asimismo, el coeficiente  $\rho = 0.616$  determina que la relación entre las variables es positiva moderada.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

H<sub>4</sub>: Existe una relación significativa entre el recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

El  $p\_valor = 0.000 < 0.05$  permite comprobar que entre el recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral existe una relación significativa, y el coeficiente  $\rho = 0.434$  indica que esta relación es positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación se buscó establecer el nivel y el grado de relación que existe entre las variables teletrabajo y productividad laboral en el Congreso de La República, 2020; así como establecer la relación entre las dimensiones de las ambas variables.

Los resultados obtenidos muestran una significancia menor que el 0.05, por lo cual se afirma que entre la Implementación del teletrabajo y la Productividad laboral entre los trabajadores del Congreso de la República hay una relación significativa. El coeficiente  $\rho = 0.643$  señala que esta relación es positiva alta.

Estos resultados son similares a los encontrados por Rojas (2020) quien encuentra una relación positiva entre desempeño laboral y el teletrabajo todo lo contrario con el estudio realizado por de manera positiva, (Vásquez, 2019) quien encuentra algunos problemas en la implementación del teletrabajo en el sector público que podrían ocasionar una mejor performance entre los servidores.

En cuanto al resultado para hipótesis específica 1: cultura organizacional se destaca Los datos obtenidos que muestran un valor menor al 0.05, lo cual demuestra que entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores existe una relación significativa y está relación es moderada, demostrada por  $\rho = 0.511$ . En un estudio realizado por Jaimes et al. (2018) se coincide que es un factor determinante para la productividad laboral el factor humano y esta tiene que ver con la mejora de la cultura organizacional de las empresas.

Lo mismo sucede en cuanto a los resultados de la hipótesis específica 2: Herramientas Tecnológicas en el cual encontramos  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , confirmando que entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral existe una relación significativa. El coeficiente  $\rho = 0.472$  señala que dicha relación es positiva moderada. Díaz y Aroche (2021) manifiestan que existe un impacto significativo del uso de las tecnologías de

información y comunicación sobre el crecimiento de la productividad de las empresas, pero también encuentra que los estudios tienden a ignorar el uso de las tecnologías que se aplican y las condiciones que se pueden encontrar de manera diferentes en las empresas, industrias o los países que las implementan.

En cuanto al resultado de la hipótesis específica N 3: Normatividad, los cálculos realizados muestran un  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , comprobando una relación significativa entre la normatividad vigente que se emplea para el teletrabajo y la productividad laboral. Asimismo, el coeficiente  $\rho = 0.616$  determina que la relación entre las variables es positiva moderada.

Estévez, & Solando (2021) encuentran lo contrario ya que manifiestan que existe necesidad de reglamentar al teletrabajo y ello debido a una gran demanda de los actores de la misma percepción es Osorio, Martínez & Mejía (2020) quien manifiesta que la falta de una normatividad desmejora las condiciones laborales en su encuesta el 86% considera que esta modalidad no lo ha beneficiado. Buitrago (2020) considera que mejorar la normatividad en el teletrabajo puede lograr una mayor satisfacción y compromiso laboral por parte de los trabajadores.

En cuanto al resultado de la hipótesis específica 4: Recurso Humano, el valor  $= 0.000 < 0.05$  permite comprobar que entre el recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral existe una relación significativa, y el coeficiente  $\rho = 0.434$  indica que esta relación es positiva moderada. Sin embargo, Osorio, Martínez & Mejía (2020) el porvenir de la persona que realiza trabajo remoto se va ver perjudicada por los riesgos en su salud al no existir una perspectiva de sus derechos laborales.

Los resultados conseguidos en la investigación permiten aceptar la hipótesis alternativa general, existe relación entre la Implementación del Teletrabajo y la Productividad Laboral en los trabajadores del Congreso de La República, considerando que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $\rho = 1.000$ , lo que indicó una correlación positiva alta y significativa de 0,00 (bilateral). De la información recogida en la distribución de la frecuencia de las variables de estudios

Tabla 1 se tuvo los siguientes resultados: que el grado de percepción de la variable Implementación del teletrabajo, se considera en nivel de inicio según percepción del 48.00%, y para la productividad laboral Tabla 2 se considera un nivel deficiente según percepción del 39.00%.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Primera** En esta tesis se determinó que si existe relación positiva entre la implementación del teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República porque les permite desarrollarse laboralmente sin temor a contagiarse por la crisis sanitaria que se vive.
- Segunda** Se comprobó que si existe relación positiva entre la dimensión cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República, quienes la consideran con un 40% de nivel regular y un 37 % en un nivel bueno.
- Tercera** Se estableció que si existe relación positiva entre la dimensión herramientas tecnológicas y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República quienes consideraron en un 41% el conocimiento en manejo de herramientas tecnológicas y el 30 % se encuentra en proceso de adaptación.
- Cuarta** Se identificó que si existe relación significativa media entre la dimensión normatividad laboral y la productividad laboral del Congreso de la República, ello debido a falta de normas que regulen la modalidad del Teletrabajo.
- Quinta** Se determinó que si existe relación regular entre recursos humanos y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República ya que solo el 50% reconoce que se le brinda oportunidades de desarrollo profesional.

## VII. RECOMENDACIONES

### Al Congreso de la República:

- Primera** Considerar el Teletrabajo como una herramienta laboral opcional una vez levantado el estado de emergencia teniendo en cuenta que los trabajadores han mostrado aceptación en el mismo.
- Segunda** Incidir en el mejoramiento de la cultura organizacional de la entidad que permitan mejores condiciones laborales a los empleados que realizan trabajo remoto.
- Tercera** Capacitar a los trabajadores en uso de herramientas tecnológicas y brindarle los equipos con la tecnología necesaria que puedan facilitar una labor más eficiente.
- Cuarta** Ejecutar, implementar o adecuar la Normatividad laboral con el fin de que el trabajador se sienta protegido legalmente y amparado mientras desarrolla sus funciones propias del trabajo, además, debe considerar revisar el reglamento interno.
- Quinta** Capacitar al personal de la institución sobre la importancia de la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo.

## REFERENCIAS

- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España [Artículos]*, n. 2, 2020.
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. (Tesis de maestría) Universidad Andina Simon Bolivar. Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2JPGVh4>
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesion*, 5(17), 23-29.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Buitrago Botero, Diego Martín. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Elsevier*, 527-538. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 12-20.
- Cuesta, H. Á. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 7.
- Chávez, J. D. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela*.
- Duran Vila, Nadia Iris. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*, (Especial), 68-72.
- Díaz Rodríguez, & Aroche Reyes, F. (2020). Determinantes de la productividad laboral en México: Una aproximación desde la teoría de crecimiento endógeno con redes neuronales científicas. *CEPAL*, 159-178.

- Estévez, Alejandro, & Solando, Mauro. (2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina. *Ciencias administrativas*, (17), 64- 78.
- Flores Flores, M. A. (2021). Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de mantenimiento de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019.
- Gálvez Mozo, Ana, & Tirado Serrano, Francisco. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*, 19(3), 17-28. Epub 15 de noviembre de 2020.
- Gasparini, L., & Bonavida Foschiatti, C. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. *Económica*, 66, 015.
- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). México: La patria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DaGEBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1° ed.). México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), 287-297.
- Hunton, J., & Morgan, C. (2010). The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment. *Journal of Information Systems*, 24(1), 67–90. <https://doi.org/10.2308/jis.2010.24.1.67>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.
- López, Pedro Luis. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
- López-Roldán, P., & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1° ed.). Barcelona: Creative Commons. Obtenido de

[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

- Lozada, J. (2017). Investigación Aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Cienciamérica*, 1(3), 34-39. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Medina, K. (2020). Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral. *Gerentia*, (1)
- Miglioretti, Massimo, Gragnano, Andrea, Margheritti, Simona, & Picco, Eleonora. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 11-19. Epub 29 de marzo de 2021.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo No 017-2015-TR. Recuperado de <https://bit.ly/2PyYZgr>
- MTPE (2015). Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo constituida por Resolución Suprema N° 422-2013-PCM: Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Recuperado de <https://bit.ly/2LjD136>
- Molina, N. A. (2017). *Taller de redacción de artículos para estudiantes universitarios*. Bogotá. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=wefqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=define+encuesta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjVhPfF0NfrAhXkt1kKHbGzBk8QuwUwCXoECAEQBw#v=onepage&q&f=false>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5). Recuperado de <https://bit.ly/30BgFOf>

- Osorio Gutiérrez, M., Martínez Araujo, J. P., & Mejía Sierra, P. (2020). Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa. *Legem*, 6(2), 1-22.
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Peñaloza, J. (2012). Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones. *Dictamen Libre*, (10/11), 30–34. Recuperado de <https://bit.ly/2SjQoRC>
- Ramírez, A. (2014). *Propuesta de plan de teletrabajo para entidades públicas en la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú Recuperado de <https://bit.ly/2kz0rpc>
- Ramirez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 111–120.
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Roca, J., Martínez, F. y Ríos, M. (2006). Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 81–98. Recuperado de <https://bit.ly/2TBJ2t2>
- Rodríguez, D. R. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Documentos de FEDEA*, 8.
- Rodriguez, G., Gil, J. y Garcia, E, (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Ediciones Aljibe.
- Rojas Lazaro, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020.
- Saco, R. (2006). El teletrabajo. *XIV Congreso mundial de relaciones de trabajo "Nuevas tecnologías, organización del trabajo y actores sociales en el siglo XXI"*. Recuperado de <https://bit.ly/306ds9B>
- Sánchez Vásquez, R. J. (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto.
- San Juan, C. (2020). Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. *Junio de*.
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76.

- Tapasco-Alzate, Omar A., & Giraldo-García, Jaime A.. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1), 149-160.
- Thibault, J. (2000) *El teletrabajo. Análisis Jurídico - Laboral. Consejo Económico y Social - CES*. Madrid.
- Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Mexico*, 12(41), 203–226.
- Vásquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano*, 2019.
- Verano, D., Suárez, H. y Sosa, S. (2014). *El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 20(1). Recuperado de <https://bit.ly/2IDfH4G>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables

### Variable: Implementación del Teletrabajo

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
El teletrabajo es un acuerdo de trabajo flexible que proporciona a los empleados la capacidad para "realizar el trabajo para sus empleadores periódica, regular o exclusivamente desde la casa o desde otra localización remota que está equipada con la apropiada tecnología para transferir el trabajo a la organización (Hunton & Norman, 2010)	Cultura Organizacional	Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento	1 al 4	Alto Medio Bajo
	Herramientas tecnológicas	Infraestructura Internet Herramientas de Comunicación	5 al 7	Alto Medio Bajo
	Normatividad laboral	Ley de trabajo Decretos y normas vinculadas al trabajo Reglamento interno Seguridad laboral	7 al 11	Alto Medio Bajo
	Recurso Humanos	Habilidades personales Características personales Situación familiar	12 al 15	Alto Medio Bajo

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de Las Variables

### Variable: Productividad laboral

Definición conceptual	Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
<p>La productividad es la relación medible entre el producto que se ha logrado y los recursos que se han utilizado para su elaboración. La productividad humana necesita del esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo, del interés y la motivación de las personas</p> <p>Chiavenato (2021)</p>	Eficiencia	Liderazgo Trabajo en equipo Objetivos logrados	16-18	Alto Medio Bajo
	Procedimientos	Mejoramiento de procesos Simplificar elementos de trabajo Valoración del trabajo	19-21	Alto Medio Bajo
	Motivación	Reconocimiento Clima laboral Capacitación Recursos Empoderamiento	22-25	Alto Medio Bajo

### Anexo 3. Matriz de Consistencia

Tema: implementación del Teletrabajo y su influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República, 2020				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	variable	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el actual recurso humano que</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Evaluar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</p> <p>- Establecer la relación que existe entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</p> <p>- Identificar la relación que existe entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>- Existe relación directa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>- Existe relación directa entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</p> <p>- Existe relación directa entre las herramientas tecnológicas que se utilizan para el Teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</p> <p>- Existe relación directa entre la normatividad vigente que se emplea para el trabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</p>	<p><b>V1 Teletrabajo</b></p> <p>- Dimensiones</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Herramientas tecnológicas</p> <p>Normatividad</p> <p>Recursos humanos</p> <p><b>V2 Productividad laboral</b></p> <p>- Dimensiones</p> <p>Eficiencia</p> <p>Procedimiento</p> <p>Motivación</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Transversal no experimental</p> <p><b>Método de investigación</b></p> <p>inductivo</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p>Será de 40 trabajadores del Congreso de la República que brindan labor de trabajo remoto</p>

<p>realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020?</p>	<p>y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la relación existe entre el actual recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación directa entre el actual recurso humano que realiza teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República en el 2020</li> </ul>		
--	---	---	--	--

### Anexo 4. Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES		SEMANA	MAYO				JUNI	JULIO					AGOSTO					
		S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	ELECCION DEL TEMA		■															
2	DEFINICION DEL PROBLEMA		■															
3	ELABORACION DEL PROYECTO		■															
4	CORRECCION DEL PROYECTO		■	■														
5	APROBACION DEL PROYECTO			■	■													
6	ELABORACION DEL CAPITULO I					■	■											
7	ELABORACION DEL CAPITULO II					■	■											
8	ELABORACION DEL CAPITULO III							■	■	■	■							
9	ELABORACION DEL CAPITULO IV											■	■					
10	REVISION DE LOS CAPITULOS I, II, III Y IV											■	■					
11	REVISION DE LA BIBLIOGRAFIA											■	■					
12	ELABORACION DE LAS CONCLUSIONES											■	■					
13	REVISION DE TESIS													■	■			
14	CORRECCION DE TESIS													■	■			
15	APROBACION DE TESIS															■	■	

### Anexo 5. Presupuesto y recursos

CLASIFICADOR DE GASTO	DETALLE	DESGLOSE	MONTO
	a) Recursos Humanos		
2 . 3 . 2 7 . 2 1 0	Investigador	(5hras* S/10 * 16 semanas * 2 veces x semana) * 2 personas	S/ 3200.00
2 . 3 . 2 7 . 2 1	Asesoría	S/ 50,0 x 20	S/ 1000.00
	b) Recursos Tangibles		
2 . 3 . 2 5 . 1 3	Alquiler de equipo de computo	120 días * s/ 5.0	S/ 600.00
2 . 3 . 2 2 . 2 3	Servicio de internet	120 días* S/2.00	S/ 240.00
2 . 3 . 2 2 . 2 1	Telefonía celular	120 días * S/39.90 x mes	S/ 119.60
2 . 3 . 2 7 . 1 1 6	Impresiones y copias	150 x 0.30 + 150 x 0.10	S/ 60,00
2 . 3 . 2 7 . 1 1 6	Empastado		S/70.00
	c) Otros		
2 . 1 . 2 1 . 2 1	Transporte		S/400,00
2 . 3 . 1 1 . 1	Alimentos		S/400.00
		Total	S/6089.60

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>EFICIENCIA</b>								
1	Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral	x		x		x		
2	Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia en la productividad laboral	x		x		x		
3	Considera que la implementación del teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral	x		x		x		
<b>PROCEDIMIENTOS</b>								
5	Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo ha permitido el mejoramiento de la productividad laboral	x		x		x		
6	Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral	x		x		x		
7	Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir de la implementación del teletrabajo como la calificaría	x		x		x		
<b>MOTIVACION</b>								
8	La entidad otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos	x		x		x		
9	Encuentra flexibilidad de parte de su entidad que lo motiven a mejorar la productividad laboral	x		x		x		
10	Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven mejorar la productividad laboral	x		x		x		
11	Le otorgan recursos adicionales para desarrollar su trabajo	x		x		x		
12	El teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. JOOHN RAÚL OBLITAS CARREÑO**

**DNI: 45139952**

**Especialidad del validador: Comunicador Social y Marketing**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TELETRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cultura Organizacional</b>							
1	Considera Ud. que su entidad le brinda facilidades para que pueda realizar trabajo remoto ?	x		x		x		
2	La institución le comunica de manera detallada el trabajo que debe realizar	x		x		x		
3	Considera que su desempeño ha disminuido cuando su entidad ha aplicado el teletrabajo	x		x		x		
4	Antes de la pandemia uds. había realizado teletrabajo.	x		x		x		
	<b>Herramientas tecnológicas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Cuenta con equipo tecnológico para realizar el teletrabajo	x		x		x		
6	La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida	x		x		x		
7	Tiene dificultades para utilizar la tecnología en su nueva modalidad de trabajo	x		x		x		
	<b>Normatividad laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Se siente protegido legalmente cuando realiza teletrabajo	x		x		x		
9	Las leyes laborales lo amparan para realizar Teletrabajo	x		x		x		
10	Como considera el reglamento interno de su institución para las personas que desarrollan teletrabajo	x		x		x		
11	Su entidad le brindad un seguro si en caso sufriera un accidente realizando teletrabajo	x		x		x		
	<b>Recursos Humanos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Como considera su adaptación a la nueva modalidad de trabajo	x		x		x		
13	El Teletrabajo es una modalidad que permite una mejor eficiencia laboral	x		x		x		
14	Considera que en su domicilio puede desarrollar con tranquilidad el teletrabajo	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Sí hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Dra. Bellodas Hurtado, Mary**

**DNI:...** ...06773594

**Especialidad del validador:** **Comunicador Social.**

**29 de junio del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto  
 Informante**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cultura Organizacional</b>							
1	Considera Ud. que su entidad le brinda facilidades para que pueda realizar trabajo remoto ?	x		x		x		
2	La institución le comunica de manera detallada el trabajo que debe realizar	x		x		x		
3	Considera que su desempeño ha disminuido cuando su entidad ha aplicado el teletrabajo	x		x		x		
4	Antes de la pandemia uds. había realizado teletrabajo.	x		x		x		
	<b>Herramientas tecnológicas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Cuenta con equipo tecnológico para realizar el teletrabajo	x		x		x		
6	La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida	x		x		x		
7	Tiene dificultades para utilizar la tecnología en su nueva modalidad de trabajo	x		x		x		
	<b>Normatividad laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Se siente protegido legalmente cuando realiza teletrabajo	x		x		x		
9	Las leyes laborales lo amparan para realizar Teletrabajo	x		x		x		
10	Como considera el reglamento interno de su institución para las personas que desarrollan teletrabajo	x		x		x		
11	Su entidad le brindad un seguro si en caso sufriera un accidente realizando teletrabajo	x		x		x		
	<b>Recursos Humanos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Como considera su adaptación a la nueva modalidad de trabajo	x		x		x		
13	El Teletrabajo es una modalidad que permite una mejor eficiencia laboral	x		x		x		

<sup>1</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Firma del Experto

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14	Considera que en su domicilio puede desarrollar con tranquilidad el teletrabajo	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si existe suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Joohn Raúl Oblitas Carreño

DNI: 45139952

Especialidad del validador: Comunicador Social y Marketing



¡Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\_\_\_\_\_

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>EFICIENCIA</b>								
1	Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral	x		x		x		
2	Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia en la productividad laboral	x		x		x		
3	Considera que la implementación del teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral	x		x		x		
<b>PROCEDIMIENTOS</b>								
5	Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo ha permitido el mejoramiento de la productividad laboral	x		x		x		
6	Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral	x		x		x		
7	Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir de la implementación del teletrabajo como la calificaría	x		x		x		
<b>MOTIVACION</b>								
8	La entidad otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos	x		x		x		
9	Encuentra flexibilidad de parte de su entidad que lo motiven a mejorar la productividad laboral	x		x		x		
10	Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven mejorar la productividad laboral	x		x		x		
11	Le otorgan recursos adicionales para desarrollar su trabajo	x		x		x		
12	El teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_ Si existe suficiencia \_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Mg. Héctor Omar Charry Condor

**DNI:** 41590053

**Especialidad del validador:** Comunicador Social.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TELETRABAJO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cultura Organizacional</b>							
1	Considera Ud. que su entidad le brinda facilidades para que pueda realizar trabajo remoto ?	x		x		x		
2	La institución le comunica de manera detallada el trabajo que debe realizar	x		x		x		
3	Considera que su desempeño ha disminuido cuando su entidad ha aplicado el teletrabajo	x		x		x		
4	Antes de la pandemia uds. había realizado teletrabajo.	x		x		x		
	<b>Herramientas tecnológicas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Cuenta con equipo tecnológico para realizar el teletrabajo	x		x		x		
6	La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida	x		x		x		
7	Tiene dificultades para utilizar la tecnología en su nueva modalidad de trabajo	x		x		x		
	<b>Normatividad laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Se siente protegido legalmente cuando realiza teletrabajo	x		x		x		
9	Las leyes laborales lo amparan para realizar Teletrabajo	x		x		x		
10	Como considera el reglamento interno de su institución para las personas que desarrollan teletrabajo	x		x		x		
11	Su entidad le brindad un seguro si en caso sufriera un accidente realizando teletrabajo	x		x		x		
	<b>Recursos Humanos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Como considera su adaptación a la nueva modalidad de trabajo	x		x		x		
13	El Teletrabajo es una modalidad que permite una mejor eficiencia laboral	x		x		x		
14	Considera que en su domicilio puede desarrollar con tranquilidad el teletrabajo	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Si existe suficiencia y consistencia para su aplicación.** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Héctor Omar Charry Condor**      **DNI: 41590053**

**Especialidad del validador: Comunicador Social.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>EFICIENCIA</b>							
1	Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral	✓		✓		✓		
2	Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia en la productividad laboral	✓		✓		✓		
3	Considera que la implementación del teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral	✓		✓		✓		
	<b>PROCEDIMIENTOS</b>							
5	Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo ha permitido el mejoramiento de la productividad laboral	✓		✓		✓		
6	Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral	✓		✓		✓		
7	Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir de la implementación del teletrabajo como la calificaría	✓		✓		✓		
	<b>MOTIVACION</b>							
8	La entidad otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos	✓		✓		✓		
9	Encuentra flexibilidad de parte de su entidad que lo motiven a mejorar la productividad laboral	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven mejorar la productividad laboral	✓		✓		✓		
11	Le otorgan recursos adicionales para desarrollar su trabajo	✓		✓		✓		
12	El teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **D<sup>o</sup>/ Mg: Dra. Bellodas Hurtado, Mary**

DNI:.... 06773594...

Especialidad del validador:...**COMUNICADOR SOCIAL**

29 de junio del 2021



Firma del Experto  
Informante.

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

"Decreto de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 11 de junio de 2021  
Carta P. 0062-2021-UCV-VA-EPG-F011/1

Abg.  
  
Oficial Mayor  
Congreso de la República

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FERNANDEZ GARIBAY, ALEXANDRO MARIO; identificado con DNI  y con código de matrícula ; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Teletrabajo y su influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador FERNANDEZ GARIBAY, ALEXANDRO MARIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

**RE: Mensaje Usuario Externo****mp.11**

Para: mfg2604@hotmail.com

Sáb 12/06/2021 14:35

Buenas Días

Comunicamos su documento ha sido ingresado en nuestro sistema con el registro Único RU: 645874

Cordialmente

MESA DE PARTES VIRTUAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA  
R.Y.LL

**De:** mesadepartesvirtual@congreso.gob.pe

[mailto:mesadepartesvirtual@congreso.gob.pe]

**Enviado el:** viernes, 11 de junio de 2021 11:57 a.m.

**Para:** mfg2604@hotmail.com

**Asunto:** Mensaje Usuario Externo