



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Teletrabajo y su influencia en el nivel de desempeño en los
trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Arévalo García Julieta (orcid.org/0000-002-2731-2368)
Delgado Vásquez, Cristian Angel (orcid.org/0000-0002-4615-8319)

ASESOR:

Mg. Villanueva Calderón, Juan Amilcar (orcid.org/0000-0001-5272-7277)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TARAPOTO-PERÚ
2021

Dedicatoria

A Dios:

Por habernos concedido la vida, la luz y la perseverancia para alcanzar nuestra meta.

A nuestros padres y familia:

Por todo el apoyo y amor brindado en esta etapa, porque han creído en nosotros, por sus consejos y motivación constante que nos ha permitido llegar a ser personas de bien.

A la Universidad César Vallejo:

Gracias por los saberes y valores transmitidos en estos años de desarrollo de nuestra formación profesional.

Agradecimiento

A Dios:

Por habernos guiado con sabiduría en este largo camino.

A nuestros padres y familiares:

Quienes nos han apoyado incondicionalmente para la culminación de nuestra tesis.

A nuestro Docente:

Por las enseñanzas y el apoyo brindado durante la etapa de desarrollo y culminación del presente trabajo

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1 Variables y operacionalización	17
3.2 Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis ..	19
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.4 Procedimientos	21
3.5 Método de análisis de datos	22
3.6 Aspecto ético.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	5

0

Índice de tablas

Tabla 1 Población del personal de la UGEL El Dorado.	19
Tabla 2: Descriptiva de la variable total Teletrabajo	24
Tabla 3: Descriptiva de la variable total de Desempeño Laboral	25
Tabla 4: relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores	27
Tabla 5: Relación de la experiencia en el trabajo y uso de tecnología con el nivel de desempeño en los trabajadores	28
Tabla 6: Relación entre organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores	30
Tabla 7: Relación entre las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores	31
Tabla 8: Relación entre las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores	33
Tabla 9: Relación de la conciliación entre la vida familiar, las tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores	34
Tabla 10: Relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores	36

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: Variable Teletrabajo24

Gráfico 2: Variable desempeño laboral25

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio, determinar la relación entre el teletrabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín. Por lo cual el teletrabajo es una modalidad laboral acorde a un horario flexible y más predominio de las actividades, buscando la reducción de los costos operacionales, equilibrio emocional entre la relación familiar y laboral, incentivar al conocimiento técnico y manejo de herramientas tecnológicas facilitando su operatividad y mejorando los procesos de la organización en el planeamiento de las actividades mediante el uso de la tecnología de información y comunicación (TIC) formando profesionales de vanguardia y procesos más eficientes (Samek, 2021). Por consiguiente, el desempeño laboral es el conjunto de tareas ejecutadas eficientemente y logro de objetivos según las necesidades de la organización, es beneficioso tanto para la organización como para el trabajador, es por lo indicado que el Teletrabajo tiene relación directa con el desempeño laboral (Sanin y Salanova, 2014). La investigación como población 54 colaboradores, excluyendo 04 individuos por condiciones establecidas en la investigación, dando una muestra 50 trabajadores y que metodológicamente se sustenta con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y de estudio no experimental, basada en información histórica. Se utilizó como técnica la encuesta e instrumento para recolección de datos el cuestionario, de esta forma se logró el análisis de la información, dando como resultado el 96% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel medio en cuanto a la experiencia de la modalidad de trabajo y uso de tecnología, debido a la falta de capacitación y orientación en el uso de esta herramienta, como también el 98% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel medio con relación a la proactividad de esta modalidad de trabajo como también la falta de capacidad del servicio de internet, concluyendo que el teletrabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral entre sus factores relacionados como: a) experiencia en teletrabajo y uso de tecnología, b) organización de la jornada laboral, d) tareas y actividades encomendadas, e) preferencias en formas de trabajo, y f) conciliación entre vida familiar y laboral.

Palabras claves: Teletrabajo, desempeño laboral, modalidad de trabajo, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Abstract

The present research work is aimed at determining the relationship between telework and the level of performance of workers at Ugel El Dorado, San Martín. Therefore, teleworking is a work modality according to a flexible schedule and more predominance of activities, seeking to reduce operational costs, emotional balance between family and work relationships, encourage technical knowledge and management of technological tools facilitating their operation. and improving the organization's processes in planning activities through the use of information and communication technology (ICT), training cutting-edge professionals and more efficient processes (Samek, 2021). Consequently, work performance is the set of tasks performed efficiently and achievement of objectives according to the needs of the organization, it is beneficial for both the organization and the worker, it is therefore indicated that Telework is directly related to work performance (Sanin and Salanova, 2014). The research as a population of 54 collaborators, excluding 04 individuals due to conditions established in the research, giving a sample of 50 workers and that is methodologically supported by a quantitative approach, of a correlational descriptive level, and of a non-experimental study, based on historical information. The survey and the questionnaire data collection instrument were used as a technique, in this way the information analysis was achieved, resulting in 96% of the workers surveyed presented a medium level in terms of the experience of the work modality and use of technology, due to the lack of training and guidance in the use of this tool, as well as 98% of the workers surveyed presented a medium level in relation to the proactivity of this work modality as well as the lack of capacity of the Internet service, concluding that telework has a significant relationship with job performance among its related factors such as: a) experience in telework and use of technology, b) organization of the working day, d) tasks and activities entrusted, e) preferences in forms of work, and f) reconciliation between family and work life.

Keywords: Telework, job performance, work modality, Information and Communication Technologies (ICT).

I. INTRODUCCIÓN

Durante gran parte del siglo pasado, el trabajo se describió típicamente en términos de un modelo de empleo regular a tiempo completo, horarios preestablecidos, en el lugar de actividad de la empresa bajo el control de la organización y con expectativas mutuas de empleo continuo. Hoy en día, el mayor crecimiento laboral se da en los trabajos que se trasladan fuera de los perímetros de la empresa; el trabajo ocurre cada vez más en una “organización con un límite más permeable, donde el trabajo y las personas se mueven hacia adentro y hacia afuera con mayor libertad (Spreitzer, Cameron, & Garrett, 2017). En este sentido, los acuerdos de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC (TICTM) han surgido en respuesta a los desarrollos sociales, incluidos los cambios tecnológicos impulsados por la globalización, la digitalización, la automatización, el aumento de la flexibilidad y la precariedad en el mercado laboral y el aumento de la vigilancia. Dado que hoy en día se puede realizar y supervisar un número creciente de tareas en cualquier lugar y en cualquier momento, apoyándose en la nueva generación de métodos tecnológicos de información y la comunicación (TIC) móviles, gradualmente menos puestos de trabajo siguen dependiendo por completo de una única ubicación (López & Rodríguez, 2020).

Para los trabajadores, el teletrabajo puede implicar una mayor flexibilidad de tiempo y lugar, una mayor autonomía en el trabajo, una mejor opción de estabilidad entre la vida personal y profesional, la reducción de tiempo de desplazamiento de un lugar a otros. El teletrabajo también puede mejorar oportunidades de empleo para personas con discapacidad, trabajadores mayores, mujeres con cuidados y responsabilidades maternas, e individuos que viven en zonas alejadas o adyacentes. Sin embargo, para comprenderlo completamente, las oportunidades que esta modalidad brinda; se requiere una serie de condiciones propicias: instalaciones y servicios de cuidado infantil, formación profesional en lo digital, acceso a equipos de TIC y de banda ancha adecuados y asequibles (Samek, 2021).

Desde la posición de la Oficina Federal de Estadísticas de Alemania, casi todos los demás empleados trabajan, al menos ocasionalmente, desde casa, y el 10 por ciento de todos los empleados alemanes trabajan regularmente desde casa. En el contexto europeo, la proporción de teletrabajadores de Alemania está justo por debajo de la media, con la República Checa y Dinamarca a la cabeza de la lista de países que trabajan a distancia con un 15.2% y un 14.4% (Moeckel, 2017).

En España, según los datos de Eurofound, anteriormente a la epidemia (COVID-19) fue un 16% de los habitantes de España que laboraban desde sus hogares, al transcurrir el tiempo y por ende los meses de emergencia por el contagio masivo, la proporción de ciudadanos que laboraban en sus casas, se duplicó y ascendió en un 30.2%. Asimismo, el teletrabajo establecido en España en consecuencia de la epidemia, hubo un factor principalmente femenino ascendente a 37.3% y un 24.2% de hombres (Rodríguez, 2020).

El teletrabajo se maximizó con fuerza en los diferentes lugares laborales de América Latina y el Caribe, como alternativa de solución a casusa de la pandemia (COVID-19), de esta forma permitió la continuación de actividades en ciertos sectores laborales en relación al declive de la actividad económica, con pérdida de trabajo, desplome de los ingresos y colapso de compañías. Podemos concluir que, después de la aprobación de las normas de aislamiento ocasionó que el 20 y 30% de los trabajadores laborasen desde sus hogares y anteriormente a la enfermedad la cantidad porcentual fue menor al 3% (Amsellem, 2021).

El teletrabajo se ha extendido de improviso, por consiguiente, la educación escolar es algo que no puede parar y que el personal de las instituciones educativas debe adaptarse a estos cambios para dar continuidad a sus funciones como tal desde el lugar de aislamiento adoptando las plataformas y medios virtuales lo cual se estará relacionado el desempeño, de igual manera aun beneficio de conocimiento, aprendizaje tecnológico en pro de los alumnos (Diario EL Peruano, 2020).

En el Perú, el Ministerio de Educación ha implementado una serie de estrategias para llevar educación de manera virtual, lo cual ello ha generado que el personal que labora en el sector educativo se capacite y adopte estos nuevos cambios para dar continuidad a sus funciones desde el rol que le corresponde; esto a su vez ha sido un dilema para muchos, ya que algunos factores como el no uso de las TIC's, contar con los recursos y medios digitales es un problema el cual se debe dar atención inmediatamente puesto que la virtualidad a si lo amerita (Defensoría del Pueblo, 2020). Según algunos estudios realizados por UGT de España; el teletrabajo y más aún en el sector educación ha generado un impacto en el nivel de desempeño laboral y algunos riesgos laborales de tipo ergonómico y psicosocial y tecnoestrés laboral (Martín, 2020).

A nivel local, en la UGEL Dorado los resultados obtenidos por parte del personal no son los más adecuados y esperados, lo cual deja entrever una ineficiente gestión de parte de sus directivos, asimismo se ha notado que el desempeño de los colaboradores está condicionado bajo tres factores relevantes, el primero está asociado con el desempeño de la tarea, pues gran parte de los trabajadores desconoce a detalle sus funciones establecidas en el MOF y ROF, tal hecho ha generado que desconozca temas relevantes respecto a su área de trabajo y desgaste energías en actividades que no poseen vínculo directo con su área o cargo, por otra parte, se ha observado que todo ello sea aún más evidente en el trabajo remoto que se viene realizando. En cuanto al civismo, se ha notado que los colaboradores trabajan de forma aislada, no existe escenarios y actividades en los que aflora el compañerismo (por ejemplo, espacios pequeños para festejar a un compañero por su cumpleaños o celebrar sus buenos resultados), lo cual ocasiona que el clima laboral se torne tenso y con grandes barreras.

Por último, se ha observado que los trabajadores presentan obstáculos para lograr una óptima productividad, pues no se les brindan las herramientas digitales y propiamente el uso adecuado de las mismas para realizar efectivamente sus tareas, a eso se suma la escasez de recursos, puesto que el presupuesto para la adquisición de materiales de se ha visto reducido, además, la entidad no

desarrolla una retroalimentación rica entre todos los integrantes, por lo que los resultados no tienen mejorar con el paso de los meses, a eso se suma la importancia de participar por parte del personal de la Ugel El Dorado en las capacitaciones y planes motivacionales que se desarrolla, esto debido a las múltiples actividades que se entrelazan, como también el no tener un método de seguimiento de control y sanciones en el trabajo remoto y actividades programadas en la que no participan.

Bajo la problemática mencionada, este estudio planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación del teletrabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado? En consecuencia, se plantearon también los siguientes **problemas específicos**: a) ¿Cuál es la situación actual del teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado?, b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel El Dorado?, c) ¿Cómo se relaciona la experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado?, d) ¿Cómo se relaciona la organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado?, e) ¿Cómo se relaciona las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado?, f) ¿Cómo se relaciona las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado?, g) ¿Cómo se relaciona la conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado?

En cuanto a la justificación **práctica**, servirá para que la Ugel Dorado diseñe estrategias de digitalización efectiva, sistema de capacitaciones y de control, manejo y uso de las TIC's, asimismo para la justificación **teórica**, se fundamenta en las premisas y epistemologías realizadas por diversos autores en referencia a las variables en contexto; asimismo en los estudios previos en realidades del contexto internacional, nacional y local.

Por ende, para la justificación **metodológicamente**, el estudio se sustenta en las técnicas de recojo de datos, para lo cual se generó dos cuestionarios para recabar información que permita conocer las realidades de las variables

estudiadas, que pueden servir para futuras investigaciones. Y por consiguiente desde el marco de justificación **social**, permitirá que la entidad pública sea competitiva, innovadora, y sea vista como un referente en su ámbito. Además, servirá como principio de investigación para otros trabajos similares y personas interesadas.

Por otra parte, en referencia a las **hipótesis de investigación**, se tiene; **H_i**: El teletrabajo si se relaciona de manera positiva en el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel El Dorado y **H₀**: El teletrabajo no se relaciona de manera positiva en el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel El Dorado como Hipótesis Nula.

En cuanto a las **Hipótesis específicas** se presenta la primera **H₁**: La situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado si se relaciona; como segunda **H₁**: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado si se relaciona, como tercera **H₁**: La experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como cuarta **H₁**: La organización de jornada laboral y protección de datos si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como quinta **H₁**: Las tareas, cambios y capacitación si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como sexta **H₁**: Las opiniones y preferencias en formas de trabajo si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como séptima **H₁**: La conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado.

También se plantea las siguientes **hipótesis específicas nulas** en la presente investigación las cuales son: la primera **H₀**: La situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado no se relaciona; como segunda **H₀**: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado no se relaciona, como tercera **H₀**: La experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de

la Ugel El Dorado, como cuarta **H₀**: La organización de jornada laboral y protección de datos no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como quinta **H₀**: Las tareas, cambios y capacitación no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como sexta **H₀**: Las opiniones y preferencias en formas de trabajo no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, como séptima **H₀**: La conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado.

Se tiene como **objetivo general**: Determinar la relación entre el teletrabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, y como **objetivos específicos**: a) diagnosticar la situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado, b) diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, c) establecer la relación de la experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, d) establecer la relación de la organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, e) establecer la relación de las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, f) establecer la relación de las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, g) establecer la relación de la conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado.

II. MARCO TEÓRICO

En el aspecto internacional, Ortega (2017) nos muestra como parte de su investigación denominada “Teletrabajo”: la oportunidad inmejorable de potenciar y aprovechar los beneficios de las organizaciones y el personal, entregado a la Universidad de Santo Tomas de la ciudad de Bogotá; teniendo por finalidad analizar y evaluar el teletrabajo para ser considerado como una oportunidad y alternativa de empleo en diferentes organizaciones de Colombia. Esta investigación es considerada como descriptiva documental, habiéndose utilizado la metodología inductiva, desarrollándose al respecto dos casos prácticos. Sus conclusiones nos manifiestan que, la práctica activa del denominado teletrabajo permite que la entidad u organización gané productividad, reducción de costos, así como el absentismo, generando entonces beneficios en la economía de la entidad que lo aplica, sobre todo para las que dedican a los servicios, toda vez que en éstas se utiliza en mayor proporción a las tecnologías de información. El teletrabajo ocasiona un cambio y avance cultural que favorece tanto a la empresa como al trabajador, debiendo comprometer, establecer y crear en forma sostenida una dinámica basada en las relaciones de forma mutua, con una comunicación flexible y además eficaz. Asimismo, la organización, entidad o empresa, deberá proporcionar las herramientas adecuadas, así como el conocimiento y las destrezas para la ejecución de las actividades fuera del local o entorno laboral mediante la capacitación, debida orientación y apoyo adecuado a los teletrabajadores para que éstos puedan cumplir con su rol en forma efectiva, que traerá como consecuencia beneficios de tipo económico. Se concluye, que el teletrabajo es la opción ideal y oportuna para que las compañías mejoren sus ganancias económicas y brinden mejor calidad de vida de sus trabajadores.

Según Murillo y Peña (2016), en su trabajo denominado “Análisis del teletrabajo basado en TIC como herramienta para mejorar la productividad en el sector servicios para grandes empresas”, presentado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Tiene como objetivo el estudio del teletrabajo como instrumento para optimizar actividades productivas en el sector de servicios de

las organizaciones. Estudio de tipo de investigación cualitativa-descriptiva, se desarrolló a través un diseño no experimental. La población en estudio es finita ya que corresponde a 10 organizaciones dentro del sector de servicios de seguro médico prepago ubicadas en Guayaquil. Para la obtención de datos se manejó la técnica de entrevistas a expertos y estudios de la población identificada. Las conclusiones establecieron que el teletrabajo es una forma de laborar que se desarrolla externamente del ámbito de trabajo habitual y que necesita de las TIC's para la mejora de las actividades encomendadas, asimismo, podemos indicar que genera beneficios a las organizaciones y a los empleados, pudiendo indicar, la disminución de los costos operacionales, minimización del factor ausencia y perfeccionar la productividad de la organización, al tiempo ayuda al trabajador a conciliar su relación familiar y laboral, mejores habilidades, mayor maleabilidad de horario, entre otros. Los expertos en teletrabajo entrevistados revelan que el teletrabajo les brinda muchos beneficios que les ayudan a ser más productivos, como una mejor organización de las actividades y una buena distribución del tiempo libre, así como ahorros en alimentos y costo de vida, también argumentaron que las organizaciones deberán asumir diversos factores conexos con el teletrabajo, así tenemos las relaciones contractuales con el trabajador, la vigilancia de la información de forma segura, como también la comunicación con el grupo de trabajo.

Según lo indicado por Sánchez, Montenegro y Medina (2019) en su investigación "Teletrabajo estudia una propuesta de innovación en productividad empresarial", presentada en la Universidad Técnica de Ambato. Tiene como objetivo introducir una forma de trabajar externamente como propuesta de innovación que mejore la productividad de la empresa. Les presento un diseño descriptivo con enfoque mixto, el método fue bibliográfico. La evaluación se realizó para los 46 propietarios de empresas textiles del cantón, para la obtención de información se utilizó la técnica de observación con fuentes secundarias (artículos científicos, libros de investigación y textos de productividad). Dio como resultado el conservar una forma de trabajar distante y poder desarrollarse fuera de sus espacios físicos gracias a las TIC's, lo cual es rentable en la productividad laboral por los mínimos costes de manufactura. Los empleadores remotos han

aumentado la productividad debido a los motivadores, ya que conocen las actividades que deben realizar y se comportan de manera oportuna y el resto del tiempo se dedica a sus actividades personales y del día familiar. Las actividades a realizar de esta manera cumplen los requisitos: Deben realizarse principalmente mediante el uso continuado de hardware, software e Internet.

A nivel nacional según Cano, Castro y Peñafiel (2017), en su investigación “Ventajas y desventajas del teletrabajo en Lima - Perú, 2016”, presentado en la Universidad Peruana de Las Américas. Presentó como objetivo reconociendo las ventajas y desventajas del teletrabajo en Lima Perú-2016. Tiene un tipo de investigación es sumamente explicativo, descriptivo y cualitativo. Los temas que forman parte de la demografía del trabajo son los trabajadores y empleadores que ahora realizarán la implementación del teletrabajo en toda la estructura corporativa del Perú. Se ha demostrado que este método tiene muchas ventajas y desventajas para el empleado. El teletrabajo es una forma laboral que ayuda a armonizar a las personas, une sus labores profesionales y su vida personal, teniendo como objetivo incentivar a la sociedad a realizar cambios e incrementar el manejo y conocimiento de las TIC’s. Este nuevo estado permite organizar metas y resultados a corto y mediano plazo en las empresas, porque la conexión se fortalece y crea un sentimiento de pertenencia a su lugar de trabajo. Para ello, las empresas o entidades necesitan cambiar su cultura organizacional adaptándose a los desarrollos y tendencias actuales en el trabajo y contribuyendo a la difusión y uso del teletrabajo en nuestro país.

Según, Quaglia y Gutiérrez (2020) en su estudio denominado “Teletrabajo direccionado al desempeño laboral”, presentado en la Universidad Nacional de Piura. Tiene como objetivo de estudio diagnosticar el teletrabajo con enfoque en el desempeño laboral en las empresas del Perú. Dependiendo de las principales fuentes documentales del estudio, se utiliza un método teórico deductivo, cualitativo y diseño no experimental. Los resultados mostraron que, si existe una correspondencia directa del teletrabajo con el desempeño en el lugar de trabajo, no solo por la flexibilidad del trabajo, sino también por la maximización del desempeño del personal para la obtención de las metas de la empresa. Asimismo, el teletrabajo ha aumentado de importancia en Europa en función de

su aplicación, liderando Dinamarca con 37%, Suecia con 33% y Holanda con 30%, pero en Perú, sin embargo, alcanza casi el 5.6% del uso. Los procesos involucrados en los grupos de teletrabajo incluyen la responsabilidad laboral, el rango de jerarquía, la formación de grupos de trabajo, esto a su vez se debe implementar, realizar el seguimiento y por último la evaluación de resultados del trabajo. Asimismo, los mecanismos en el teletrabajo incluyen la anotación de prioridades, cantidad de bienes a utilizar, aspectos normativos y seguridad. Por consiguiente, el teletrabajo en el Perú está sujeto a la Ley N° 30036, tiene como objetivo el prevalecer la prestación de servicios caracterizados por el uso de las TIC's. Por último, el teletrabajo viene hacer una oportunidad de empleo que beneficia al cambio sobre todo cultural, mejora la generación de beneficios económicos y la calidad de vida de los colaboradores.

Según, Soto (2020), en su investigación "Teletrabajo y el nivel de satisfacción de los empleados en los juzgados laborales de la Corte Suprema de Justicia de Lima, 2020", presentado en la Universidad del Señor de Sipán. Su objetivo fue establecer la correlación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los juzgados laborales de la Corte Suprema de Lima. Se desarrolló una investigación de tipo descriptiva correlacional conformada por una población de estudio de 120 trabajadores, utilizando un muestreo probabilístico y se tomó una muestra de 92 participantes según una fórmula estadística. Se manejó la técnica de encuesta con instrumento el cuestionario. En cuanto al teletrabajo, el 70.7% está en buen nivel y el 29.3% regular. En términos de satisfacción laboral, el 63.0% es nivel alto y el 37.0% es nivel medio. Al manipular la prueba de estadística del chi-cuadrado de Pearson mostró una correlación entre el teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral, por lo cual rechazaron H_0 y se optó por la H_1 . En cuanto al nivel de agregación, también se determinó que el resultado de Gamma es 0.825, significa que el compuesto es directo y la intensidad es alta.

Asimismo, Tejada y Torres (2020) en su investigación "Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020", presentado en la Universidad César Vallejo. El cual tiene como objetivo establecer cómo trabajar externamente para optimizar

del desempeño de la gestión administrativa en I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. El trabajo fue de un tipo de investigación aplicada, mediante un tipo de diseño pre experimental, teniendo como muestra de 7 trabajadores del área de gestión administrativa; utilizaron para la recolección de datos las herramientas entrevista y encuesta, obteniendo como resultados en el factor productividad, una eficiencia del 39% y un 41% de eficacia, datos obtenidos con el indicador de frecuencia, determinando un nivel medio en referencia a la aplicación de la modalidad del teletrabajo, esto a su vez tiene relevancia en el desarrollo de las actividades de los trabajadores del área de gestión administrativa de la entidad, motivo que al aplicar la prueba de Wilcoxon nos da un valor de $Z = -2.197$ con un nivel significativo mayor al 0.05, concluyendo que los resultados obtenidos tienen una distribución normal y se acepta la hipótesis nula.

Al mismo tiempo, presentamos las teorías relacionadas a nuestras variables de estudio en esta investigación, lo cual dan sustento al trabajo realizado, siendo estas diferentes definiciones. El teletrabajo es el medio de planificación y ejecución de las actividades laborales efectuadas total o parcialmente a distancia, y mediante el uso primordial y casi dependiente de la estructura informática (internet) y/o de telecomunicaciones (Culqui y González, 2016).

Por otro lado, según lo mencionado por Eurofound y OIT, (2019), se puede precisar que el teletrabajo es el manejo adecuado de las aplicaciones tecnológicas que ayudan a una mejor comunicación, en conclusión, el teletrabajo está en relación con el apoyo de las TIC's. Asimismo se menciona que en marzo del 2020, publicaron el Decreto de Urgencia N°026-2020 que reglamenta la modalidad de trabajo remoto; donde el proyecto de ley 5408/2020-CR "nueva Ley del teletrabajo", lo cual reemplaza a la Ley 30036 del año 2013; donde refiere que la modalidad de teletrabajo puede establecerse según las diversas modalidades, tales como: a) trabajo de modalidad temporal o permanente y b) trabajo de modalidad total o parcial, especificando su aplicación internamente en el territorio nacional o fuera; siempre y cuando para su desarrollo contar con los instrumentos de las TIC's.

Según Peiró y Soler (2020), definen al teletrabajo como el desarrollo de actividades que tiene cada colaborador en una organización según estas sean encomendadas, lo cual de manera a distancia las ejecuta de forma no habitual como el trabajo común; los horarios son diferentes y se realiza con frecuencia desde el hogar, básicamente contar con equipos tecnológicos, conexión a internet es vital para el desarrollo de esta modalidad a trabajar. Si bien es más flexible y ofrece mayores ventajas para empresas y trabajadores, en cuanto se refiere a la optimización de recursos que los trabajadores normalmente en una oficina requieren, pero, hay algunas ocupaciones y/o cargos que requieren netamente estar físicamente en la organización; el teletrabajo no conjetura un alejamiento total del teletrabajador del lugar de trabajo, sino una fusión de presencialidad en la misma y momentos de virtualidad.

La presente investigación desarrollara para la primera variable teletrabajo, según UTEDYC (2020), menciona que existen cinco dimensiones, a) experiencia en teletrabajo y uso de tecnología, b) organización de jornada laboral y protección de datos, c) tareas, cambios y capacitación, d) opiniones y preferencias en formas de trabajo y e) conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales, las cuales se conceptualizan a continuación:

Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología, el teletrabajo en las condiciones recientes evidencia que esta modalidad de trabajar no se caracteriza solo por el uso de tecnologías digitales, la experiencia en el teletrabajo es la combinación y la adecuación de trabajar desde casa donde se requiere la conexión a internet y contar con herramientas digitales, estas a su vez experimentan cambios en sus hábitos cotidianos (Peiró y Soler, 2020).

Según Culqui y Gonzales (2020), en cuanto a la **organización de jornada laboral y protección de datos**, es la gestión del tiempo en esta nueva modalidad de trabajo, lo que indica utilizar un tipo de supervisión que desarrollara el empleador según el tipo de trabajo que realice el trabajador; lo cual una inadecuada gestión del mismo, puede generar límite entre el

trabajo y la vida privada, ya sea porque no se pueda distribuir equitativamente la jornada laboral y el descanso y sea extendida por muchas y no poder salir de casa o desarrollar actividades particulares, estas a su vez le haga factible responder de manera productiva y eficiente, al mismo tiempo, gracias a los avances tecnológicos y la denominada digitalización, ha conllevado las posibilidades del trabajo a distancia, donde el acceso a base de datos, documentos y herramientas almacenadas en plataformas virtuales conocidas como la nube, sean compartidos a los trabajadores de una organización, lo cual facilite el acceso seguro y sincrónica de la información a fin de dar continuidad a la función que desempeña.

Respecto a **tareas, cambios y capacitación**, al ejecutarse el trabajo utilizando las TIC's, asume un mayor interés en esta modalidad, lo cual será el empleador responsable de brindar todas las herramientas y plataformas necesarias indispensables al teletrabajador a fin de asegurar una eficiente prestación de sus servicios como tal de acuerdo a las tareas asignadas, otorgándole también la capacitación adecuada para el uso de los mismos, como también la inducción necesaria sobre alguna alerta, avería o falla de los medios tecnológicos utilizados que no serán cargados como responsabilidad al trabajador (Culqui & Gonzales, 2020).

Asimismo, sobre **opiniones y preferencias en formas de trabajo**, el teletrabajo aparece como una modalidad y un sistema de trabajo ideal que conlleva una mejor conciliación entre la vida personal y el desarrollo profesional, siendo flexible a la gestión del tiempo de los trabajadores, ahorra tiempo y recursos para el empleador, sin embargo esta modalidad de trabajo que puede llevarse a cabo ya sea mediante medios telemáticos y en comparación al trabajo a domicilio, puede realizarse en cualquier lugar, donde beneficia a personas con algún tipo de discapacidad, vulnerables, etc. tiene a su vez también un impacto negativo toda vez que factores como la gestión del tiempo, las herramientas a utilizar y sobre la conexión a internet para desarrollar el teletrabajo, puede generar deficiencias en el proceso (Culqui & Gonzales, 2020).

En cuanto a **conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales**, la posibilidad de contar con balance equilibrado de la vida personal y laboral, daría como resultado una perspectiva positiva en el sentido de que es uno de los beneficios que esta modalidad genera. Sin embargo, al combinar el espacio laboral y la vida familiar en el mismo ámbito, el trabajo puede acarrear tener menos tiempo para dedicar a la familia, el descanso adecuado y por lo general sobrecarga laboral, lo que traerá como consecuencia estrés, entre otros malestares (Culqui & Gonzales, 2020).

Respecto a nuestra segunda variable de estudio **desempeño laboral**, podremos definir como el conjunto de comportamientos del trabajador, en conseguir las metas de la organización, formando planes estratégicos de manera personal para su logro (Chiavenato, 2000).

Según Sanin y Salanova (2014) el desempeño laboral viene a ser el conjunto de acción o acciones que un colaborador desempeña con ánimo de alcanzar un resultado. Por otra parte, Llerena (2019) refiere que es el grado o nivel que el trabajador o empleado cobertura las necesidades según sus tareas asignadas.

Por consiguiente, el desempeño laboral y la consecución de la misma, depende mucho de sus habilidades y el sentirse motivado, para emprender una tarea asignada, dando como resultado aquellos trabajadores motivados que alcanzaron sus metas están identificados con los objetivos de la organización (Wayne, 2010).

Asimismo, para efectos del desarrollo de nuestra segunda variable, se tomaron las siguientes dimensiones de estudio: Proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo (Chiavenato, 2000)

Proactividad, es la postura que adopta un colaborador enfocado hacia la innovación y tiende a ser de carácter prospectivo anteponiendo situaciones que puedan ocurrir en el desarrollo de algunas acciones en la organización, con capacidad de dar una respuesta rápida y dispuesto a resolver los problemas que se puedan suscitar y se caracteriza por dar más de lo que se propone.

Capacidad de servicio, viene a ser la aptitud que tiene un colaborador en adecuarse a las necesidades del cliente, así como empatizar tiende con los demás y reflejar siempre un trato amable, ser cordial y a la vez evaluar y comprender sus necesidades sin dificultad.

Conocimientos, es la capacidad que tiene el trabajador frente a poder recordar la información y este a su vez ser interpretada como tal, en cuanto a normas de seguridad y legislación laboral como también el manejo responsable de instrumentos y tecnologías de seguridad.

Diligencia en el trabajo, nivel de compromiso y cuidado en el desempeño de las tareas asignadas desde el rol que corresponde como también, es la presentación adecuada del colaborador y horario laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En conformidad a lo mencionado por la CONCYTEC (2018), el presente estudio es de tipo de investigación básica, toda vez que, por intermedio del entendimiento del problema observable, o de las relaciones que se establecieron entre las variables, procure generar conocimiento en el referido contexto.

Utilizando un enfoque cuantitativo, motivo que se emplearon técnicas estándares de valoración cuantificable para ambas variables; de esta forma medir el nivel de las dimensiones determinadas, obteniendo los resultados de frecuencias y porcentajes, posteriormente del análisis de la información, asimismo, en el enfoque cuantitativo predomina lo lógico-empírico-deductivo (Mata, 2019)

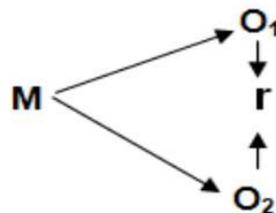
El estudio se centra en un tipo de investigación descriptivo correlacional, esto servirá para establecer la relación entre las variables en dependencia a sus particularidades y grado de nivel de las dimensiones. Asimismo, según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de investigación se enfoca en la determinación de las características individuales y/o perfiles de grupos, mediante el análisis de información.

Cabe indicar, el diseño de investigación es no experimental, se concluye que este tipo de diseño se basa en contextos históricos abordando dichas situaciones problemáticas in modificación de los resultados (Pérez, 2016).

Así podemos indicar que el estudio realizado en la UGEL El Dorado, San Martín no se manipulo deliberadamente las variables. Asimismo, se considera también de tipo transversal, motivo que la obtención de información se realizará en un momento dado.

Finalmente, presentará un diseño correlacional, lo cual los investigadores evaluaron las dos variables determinadas para establecer la relación, utilizando la correlación estadística sin considerar otras variables (Mejía, 2019).

Se estableció la fórmula siguiente:



Dónde:

M : Trabajadores de la UGEL El Dorado, San Martín

O₁ : Variable Teletrabajo (“X”)

O₂ : Variable Desempeño laboral (“Y”)

r : Relación de las variables de estudio

3.1 Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual

Teletrabajo tiene por definición, es el medio de planificación y ejecución de las actividades laborales efectuadas total o parcialmente a distancia, y mediante el uso primordial y casi dependiente de la estructura informática (internet) y/o de telecomunicaciones (Culqui & González, 2016)

Definición operacional

La variable teletrabajo, se conceptualiza en su forma operacional por intermedio de 5 dimensiones, las cuales son:

- Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología
- Organización de jornada laboral y protección de datos
- Tareas, cambios y capacitación
- Opiniones y preferencias en formas de trabajo

- Conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales

Estas fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles que son: a) muy de acuerdo (MDA: 5), b) de acuerdo (DA: 4), c) ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED: 3), d) en desacuerdo (ED: 2) y e) muy en desacuerdo (MED: 1).

Variable 2: Desempeño

Definición conceptual

Desempeño laboral define, como el comportamiento de un trabajador, en la búsqueda para alcanzar los objetivos trazados, y se manifiesta en la estrategia personal para lograrlas (Chiavenato, 2000)

Definición operacional

La variable desempeño, se conceptualiza en su forma operacional por intermedio de 4 dimensiones, las cuales son:

- Proactividad
- Capacidad de servicio
- Conocimientos
- Diligencia en el trabajo

Estas fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles que son: a) muy de acuerdo (MDA: 5), b) de acuerdo (DA: 4), c) ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED: 3), d) en desacuerdo (ED: 2) y e) muy en desacuerdo (MED: 1).

3.2 Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis

Según, Arias, Villasis y Miranda (2016), el termino población se refiere a la agrupación de casos determinados, definidos y asequibles, que forman la base referencial para elegir la muestra que cumple debidamente con una serie de criterios y aspectos predeterminados. Asimismo, se indica que la población está formada por una totalidad de 54 colaboradores de la unidad de análisis: Ugel El Dorado.

Tabla 1 Población del personal de la UGEL El Dorado.

AREA	TIPO DE TRABAJADOR	CANTIDAD
ADMINISTRACION	ADMINISTRATIVOS	22
	ESPECIALISTAS	19
AREA DE GESTION PEDAGOGICA	COORDINADORES DE REDES MINEDU TUTORES PREVAED	6 6 1
	TOTAL, DE TRABAJADORES	54

Fuente: Reporte Área de Recursos Humanos 2021.

Una muestra estadística se presenta como una parte o subconjunto derivado de unidades representativas, las cuales fueron seleccionadas en forma aleatoria, y que son sometidas a observación científica con la finalidad de obtener resultados válidos. (López y Fachelli, 2015)

En cuanto a los criterios de inclusión: se incluye a la totalidad de trabajadores, sean varones o mujeres; e independiente de la modalidad de contrato de servicio; considerando a los trabajadores administrativos y especialistas.

Se excluye a los trabajadores con licencias por salud y lactancia materna, procesos administrativos, vacaciones y vínculo laboral externo, actualmente se encuentran 04 trabajadores en estas condiciones.

En este caso particular al contar con una población, menor a 100 individuos, se considera la totalidad de la población; es decir $N=n$; teniendo en cuenta que 04 trabajadores se encuentran en el grupo de exclusión, la muestra queda determinada por 50 trabajadores. En este sentido se realizará un estudio censal; para el recojo de información relevante para la investigación

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método considerado y empelado fue la encuesta, motivo que es procedimiento de tipo investigativo, concluyendo que recopila información de los encuestados con relación a las variables y se aplica según el método planteado basados en los objetivos y dimensiones (Rodríguez, 2020).

- Encuesta, método de recopilación de datos con el objeto de conocer información relacionada a las variables Teletrabajo y Desempeño Laboral, de conformidad a las dimensiones e indicadores que han sido propuestos.

El instrumento es el cuestionario, el cual tiene por definición la agrupación de interrogantes que ayuda a recopilar información en referencia a la percepción, opinión, características y actitud de un conjunto de individuos de forma sistemática y metódica (Lukas, 2019).

- Cuestionario: Se tuvo en consideración una agrupación de interrogantes por variable, el cual será aplicó a 50 trabajadores de la Ugel El Dorado; los cuestionarios son confeccionados mediante la escala de Likert, con rangos de valor del 1 al 5, los mismos que valoran el grado de conformidad determinados desde: totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

La validez del contenido indica que las variables se encuentran sujetas a medir estabilidad y relación técnica con referencias teóricas y los objetivos de la investigación, por intermedio de un juicio de expertos. Por ende, cada uno de los instrumentales serán aplicados en el ámbito ética y profesional. Asimismo, se concluye que la validez es el valor obtenido al utilizar un instrumento en relación a la medición de las variables (Hernández; Fernández y Baptista, 2014).

Teniendo en este caso como instrumento al cuestionario, entonces estos requieren de un estudio de confianza, por lo cual se empleó el factor estadístico denominado Alfa de Cronbach, mediante el Programa Estadístico de SPSS Estadistics versión 25. Asimismo, lo indicado por Hernández et ál. (2014), la confiabilidad del instrumento de medición a utilizar, se determina mediante el valor de su aplicación repetidas veces a un mismo encuestado.

3.4 Procedimientos

Los datos se recopilaron empleando el método de la encuesta, por lo cual fue indispensable contar con el permiso de la directora de la UGEL El Dorado, Dra. María Carolina Pérez Tello; para posteriormente aplicar cuestionario a los trabajadores, previa coordinación con las áreas correspondientes. La estructura de dicho cuestionario, se basa en la escala Lickert, siguiendo la conceptualización de los indicadores para cada dimensión y definiendo los hallazgos en categorías de nivel alto, medio y bajo, para cada variable y dimensiones establecidas. La aplicación se realizará mediante la utilización de la herramienta Google Forms.

Los resultados permitieron la realización de la discusión al discrepar con las premisas teorías de las fuentes secundarias previos en distintos contextos. Por lo cual, dio como resultado las distintas conclusiones y las respectivas recomendaciones.

3.5 Método de análisis de datos

Se realizó lo siguiente:

- Establecer la relación del teletrabajo con el nivel de desempeño laboral, así como de sus dimensiones, cuyos resultados se demostrarán por medio de tablas cruzadas, y figuras.
- El procedimiento estadístico y presentación de resultados se efectuó por medio del uso del programa SPSS V.25.
- La investigación, tiene por fin efectuar un análisis de correlación por medio del estadístico de chi-cuadrado y Rho de Spearman, tomando en cuenta los resultados que se logren obtener (Quezada, 2015).
- Se efectuará una triangulación de los resultados, los antecedentes y bases teóricas para de esta forma generar una discusión sobre los resultados obtenidos.
- Se plantean y establecen las conclusiones y recomendaciones necesarias.

3.6 Aspecto ético

Se baso en lo siguiente:

- Se respetaron y tomaron en cuenta lo indicado en los procedimientos de las normas de la American Psychological Association (APA) Style.
- Se reconoció las teorías respetando la autoría intelectual de la revisión teórica para la obtención de información, mencionadas en forma parcial o total en relación a la realidad problemática, así como en la literatura teórico del trabajo investigativo.
- Finalmente, los resultados del estudio se informaran a la Gerencia del Gerente de la Sub Regional de LCC (Méndez, 2020).

Principios éticos de beneficencia, autonomía y justicia

Principios éticos de beneficencia

El principio de beneficencia se encuentra enmarcado en la acción que busca el beneficio de los demás, esto significa que el profesional cuya función primordial sea la beneficencia debe enfocarse y basar su actitud en la solución de algún problema, malestar y/o situación grave de salud del paciente a beneficiar.

Principios éticos de autonomía

El principio de autonomía recoge que la decisión de una persona debe ser respetada en todo momento, refiriéndose en este caso a su propia determinación pues es justamente esta persona quien sin duda conoce más su cuerpo y las consecuencias de su propia voluntad.

Principios éticos de justicia

El principio de justicia, tiene por aspecto fundamental las acciones de protección de los derechos inherentes de un paciente, los cuales a su vez no deberán causar ningún tipo de problema a otras personas, es decir garantizar los derechos igualitariamente sin importar raza, idioma, sexo, opinión, religión o algún otro tipo de condición.

IV. RESULTADOS

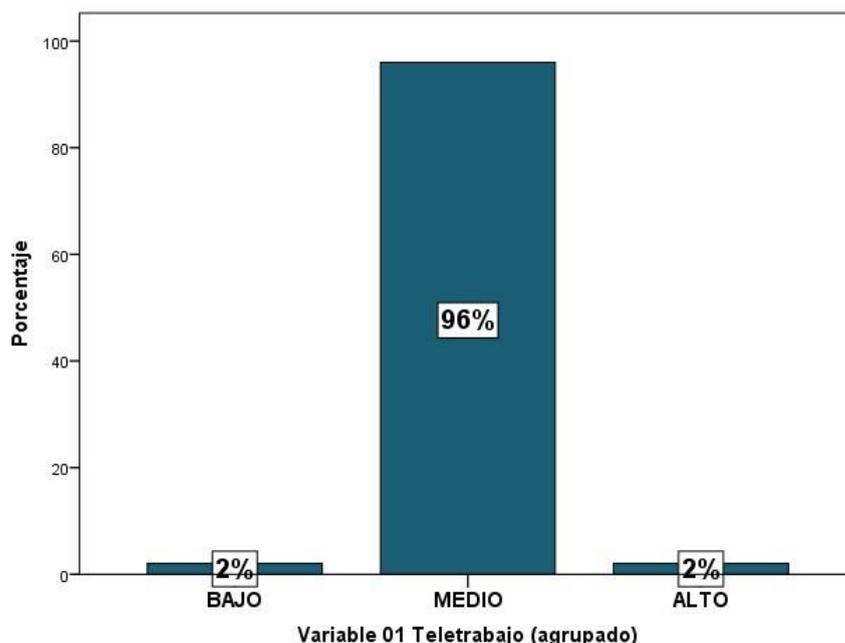
El estudio se realiza tomando en cuenta las variables teletrabajo y desempeño desde la percepción del personal profesional y técnico de UGEL El Dorado. Su propósito es determinar la relación entre variables y sus dimensiones; para lo cual se utilizaron cuestionarios para una muestra determinada por 50 trabajadores. Los resultados se presentaron en tabulaciones cruzadas que muestran la relación entre las variables, tablas de correlación y su significancia; su presentación se prepara de acuerdo con los objetivos establecidos.

Tabla 2: Descriptiva de la variable total Teletrabajo

VARIABLE1_TELETRABAJO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	BAJO	1	2,0	2,0
	MEDIO	48	96,0	98,0
	ALTO	1	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Reporte del SOFTWARE estadístico SPSS V 26

Gráfico 1: Variable Teletrabajo



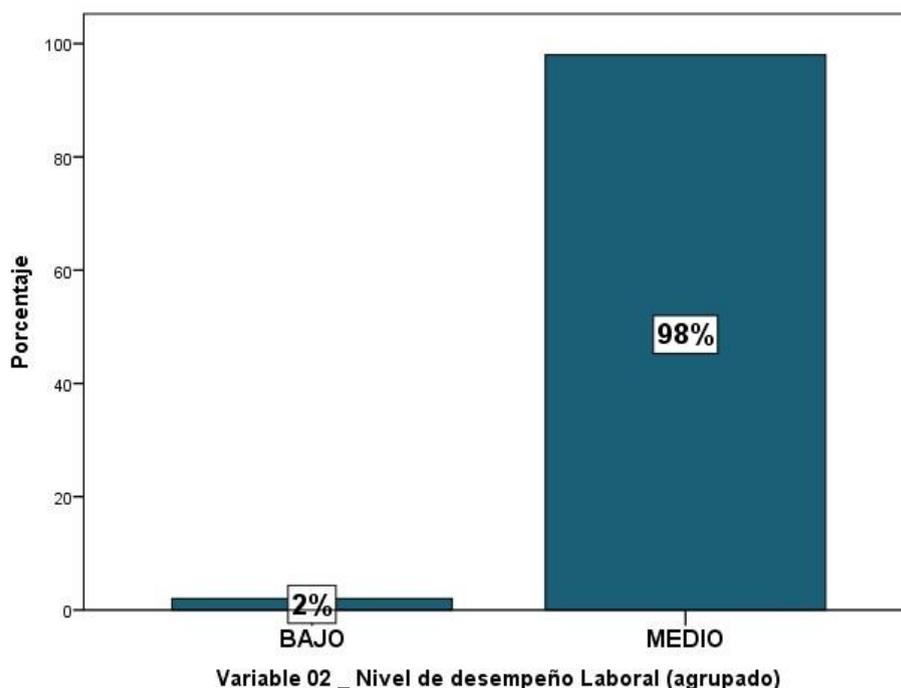
De acuerdo con los resultados mostrados en el gráfico acerca del Teletrabajo en la Ugel El Dorado, del total de los trabajadores encuestados dio como resultado que el 96% indicaron tener un nivel medio en relación a la experiencia de la modalidad de trabajo y uso de tecnología, debido a la falta de capacitación y orientación en el uso de las herramientas de teletrabajo, y el 2% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel bajo, debido al desconocimiento del uso de esta herramienta que reciben por parte de la Ugel, falta de organización, y conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales. Por último, el 2% considera que el teletrabajo es de un nivel alto, motivo que los trabajadores tienen familiaridad con el uso de la tecnología.

Tabla 3: Descriptiva de la variable total de Desempeño Laboral

Desempeño Laboral (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	1	2,0	2,0
	MEDIO	49	98,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Reporte del SOFTWARE estadístico SPSS V 26

Gráfico 2: Variable desempeño laboral



De acuerdo con los resultados del grafico acerca del nivel de desempeño laboral en la Ugel El Dorado, se obtuvo que el 98% de los trabajadores encuestados indicaron tener un nivel medio en relación a la falta de proactividad en cuanto a la modalidad de trabajo que realizan, al mismo tiempo la incertidumbre en la capacidad de servicio al brindar una solución, y el 2% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel bajo debido al poco conocimiento y deficiencia en la diligencia de trabajo en la Ugel El Dorado.

ANALISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE HIPOTESIS DEL OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Ugel El Dorado.

Tabla 4: relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabadores

			Desempeño Laboral (agrupado)			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Teletrabajo (agrupado)	Regular	Recuento	18	8	1	27
		% del total	36,0%	16,0%	2,0%	54,0%
	Bueno	Recuento	2	12	8	22
		% del total	4,0%	24,0%	16,0%	44,0%
	Excelente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	20	20	10	50	
	% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Reporte del SOFTWARE estadístico SPSS V 26

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,475 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	24,517	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,559	1	,000
<u>N de casos válidos</u>	50		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Hipótesis:

H₀: El teletrabajo NO se relaciona con el nivel de desempeño laboral los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

H₁: El teletrabajo SI se relaciona con el nivel de desempeño laboral los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

Regla de decisión:Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

Según la tabla 4 se evidencia que la prueba Chi- cuadrado es 0.000, siendo menor a 0.05, cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 22,475^a, por lo cual es aceptada la hipótesis alterna, indicando que el teletrabajo si se relaciona con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Ugel El Dorado.

PRUEBA DE HIPOTESIS OBJETIVO ESPECIFICO 03: Establecer la relación entre la experiencia en el trabajo y uso de tecnología con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla 5: Relación de la experiencia en el trabajo y uso de tecnología con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla de contingencia Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado)

			Desempeño Laboral (agrupado)			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología (agrupado)	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Recuento	12	5	0	17
		% del total	24,0%	10,0%	0,0%	34,0%
	Bueno	Recuento	4	13	4	21
		% del total	8,0%	26,0%	8,0%	42,0%
	Excelente	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	4,0%	12,0%	16,0%
	Total	Recuento	20	20	10	50
		% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Reporte del SOFTWARE estadístico SPSS V 26

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,436 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	36,897	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,765	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Hipótesis:

H₀: La experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

H₁: La experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

Regla de decisión:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

En la tabla 5 se puede evidenciar que la prueba Chi- cuadrado es 0.000, siendo menor a 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 34,436^a, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, indicando que la experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín.

PRUEBA DE HIPOTESIS OBJETIVO ESPECIFICO 04: Establecer la relación entre la organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla 6: Relación entre organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla de contingencia Organización de jornada laboral y protección de datos (agrupado) *

		Desempeño Laboral (agrupado)			Total
		Bajo	Bueno	Excelente	
Bajo	Recuento	3	0	0	3
	% del total	6,0%	0,0%	0,0%	6,0%
Organización de jornada laboral y protección de datos (agrupado)	Regular				
	% del total	26,0%	16,0%	0,0%	42,0%
Bueno	Recuento	3	11	4	18
	% del total	6,0%	22,0%	8,0%	36,0%
Excelente	Recuento	1	1	6	8
	% del total	2,0%	2,0%	12,0%	16,0%
Total	Recuento	20	20	10	50
	% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,863 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	32,194	6	,000
Asociación lineal por lineal	18,865	1	,000
<u>N de casos válidos</u>	50		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Hipótesis:

H₀: La organización de jornada laboral y protección de datos no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

H₁: La organización de jornada laboral y protección de datos si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

Regla de decisión:Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

Según la tabla 6 se evidencia que la prueba Chi- cuadrado es 0.000, siendo menor a 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 30,863^a, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, indicando que la organización de jornada laboral y protección de datos si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la UGEL El Dorado, San Martín.

PRUEBA DE HIPOTESIS OBJETIVO ESPECIFICO 05: Establecer la relación entre las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla 7: Relación entre las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores

		Desempeño Laboral (agrupado)			Total	
		Bajo	Bueno	Excelente		
Tareas, cambios y capacitación (agrupado)	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	4,0%	2,0%	0,0%	6,0%
	Regular	Recuento	17	4	2	23
		% del total	34,0%	8,0%	4,0%	46,0%
	Bueno	Recuento	1	13	6	20
		% del total	2,0%	26,0%	12,0%	40,0%
	Excelente	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%	8,0%
	Total	Recuento	20	20	10	50
		% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,938 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	30,448	6	,000
Asociación lineal por lineal	18,722	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Hipótesis:

H₀: Las tareas, cambios y capacitación no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

H₁: Las tareas, cambios y capacitación si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

Regla de decisión:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

Según la tabla 7 se puede evidenciar que, la prueba Chi- cuadrado es 0.000, siendo menor al 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 25,938^a, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, indicando que las tareas, cambios y capacitación si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado San Martín.

PRUEBA DE HIPOTESIS OBJETIVO ESPECIFICO 06: Establecer la relación entre las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla 8: Relación entre las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla de contingencia Opiniones y preferencias en formas de trabajo (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado)

			Desempeño Laboral (agrupado)			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Opiniones y preferencias en formas de trabajo (agrupado)	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Regular	Recuento	13	10	6	29
		% del total	26,0%	20,0%	12,0%	58,0%
	Bueno	Recuento	5	10	1	16
		% del total	10,0%	20,0%	2,0%	32,0%
	Excelente	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	6,0%	6,0%
	Total	Recuento	20	20	10	50
		% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,240 ^a	6	,004
Razón de verosimilitudes	17,854	6	,007
Asociación lineal por lineal	5,228	1	,022
<u>N de casos válidos</u>	50		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Hipótesis:

H₀: Las opiniones y preferencias en formas de trabajo no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

H₁: Las opiniones y preferencias en formas de trabajo si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

Regla de decisión:Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

Según al tabla 8 se evidencia que la prueba Chi- cuadrado es 0.000, siendo menor al 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 19,240^a, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, indicando que las opiniones y preferencias en formas de trabajo si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín.

PRUEBA DE HIPOTESIS OBJETIVO ESPECIFICO 07: Establecer la relación de la conciliación entre la vida familiar, las tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla 9: Relación de la conciliación entre la vida familiar, las tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores

Tabla de contingencia conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales (agrupado) *

			Desempeño Laboral (agrupado)			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales (agrupado)	Bajo	Recuento	5	3	0	8
		% del total	10,0%	6,0%	0,0%	16,0%
	Regular	% del total	20,0%	12,0%	8,0%	40,0%
		Recuento	4	11	2	17
	Bueno	% del total	8,0%	22,0%	4,0%	34,0%
		Recuento	1	0	4	5
	Excelente	% del total	2,0%	0,0%	8,0%	10,0%
		Recuento	20	20	10	50
	Total	% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,449 ^a	6	,003
Razón de verosimilitudes	19,004	6	,004
Asociación lineal por lineal	6,780	1	,009
N de casos válidos	50		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Hipótesis:

H₀: La conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

H₁: La conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín

Regla de decisión:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

En la tabla 9 se evidencia que la prueba Chi- cuadrado es 0.000, siendo menor al 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 19,449^a, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, indicando que la conciliación entre la vida familiar, las tareas de cuidado y laborales si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín.

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL (RHO SPEARMAN)

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Ugel El Dorado.

Tabla 10: Relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores

		Correlaciones	
		Teletrabajo (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Teletrabajo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,638**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Hipótesis:

H₀: El teletrabajo NO se relaciona con en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martin

H₁: El teletrabajo SI se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martin

Regla de decisión:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (H_i)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (H_i)

Según los resultados de la tabla 10, el Sig. (bilateral) 0,01 fue menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, si influye de manera positiva entre las variables bajo análisis. Por otro lado, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.638, indica que la relación del teletrabajo entre el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Ugel El Dorado es significativamente positiva. Lo cual se puede inferir que la modalidad de teletrabajo que se implementa en la Ugel El Dorado a consecuencia del covid-19 tiene un impacto en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, según los resultados obtenidos por los encuestados se refleja que existe un nivel de correlación significativamente positivo ($r=1$) entre el teletrabajo y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado San Martín, reflejando la modalidad de trabajo que se realiza en la Ugel El Dorado tiene una relación del 54% entre sus variables de teletrabajo y desempeño laboral, y según la prueba del RHO de Spearman resultó que el Sig. (bilateral) 0,000, siendo menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación es 0.638, indicando que la relación entre variables es significativamente positiva, lo que muestra que al desarrollar el teletrabajo si existe una relación relevante con el nivel desempeño laboral, por consiguiente los resultados de la investigación al ser comprobados con lo mencionado por Quaglia y Gutiérrez (2020) en su trabajo “Teletrabajo direccionado al desempeño laboral”, cuyo objetivo fue analizar el teletrabajo con relación al desempeño laboral en las empresas del Perú, teniendo como fuentes principales documentales de estudio, utilizó un método teórico deductivo, cualitativo y no experimental. Encontrando que preexiste una correlación directa entre el teletrabajo y el desempeño en el lugar de trabajo, no solo por la flexibilidad del trabajo, sino también por la maximización del desempeño de los trabajadores para el logro de las metas de la organización. Asimismo, los procedimientos en teletrabajo incluyen tipificación de necesidades, cantidad de recursos, entre otros. También se menciona que el teletrabajo en el Perú está sujeto a la Ley 30036, que tiene como objetivo determinar la importancia del trabajo mediante el manejo de la TIC. Finalmente, el teletrabajo es una oportunidad de empleo que cambia la perspectiva cultural del trabajo y mejora la calidad de vida de los trabajadores, lo cual se acepta con relación de los resultados obtenidos.

En cuanto al objetivo específico 1, diagnosticar la situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín se muestran que los resultados obtenidos el 96% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel medio en cuanto a la experiencia de la modalidad de trabajo y uso de tecnología, y el 2% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel bajo, debido a la poca capacitación que reciben por parte de la Ugel, falta de organización y conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales, y el otro 2% considera que el teletrabajo se considera en un nivel alto, esto a razón de que son trabajadores con familiaridad en el uso de la tecnología y con ello se tiene los resultados contemplan en realidad con la investigación de Ortega (2017) nos muestra como parte de su investigación denominada “Teletrabajo: la oportunidad inmejorable de potenciar y aprovechar los beneficios de las organizaciones y el personal”, entregado a la Universidad de Santo Tomás en la ciudad de Bogotá; teniendo por finalidad analizar y evaluar el teletrabajo para ser considerado como una oportunidad y alternativa de empleo en diferentes organizaciones de Colombia que manifiesta, que la práctica activa del denominado teletrabajo permite que la entidad u organización gane productividad, reducción de costos, así como el absentismo, generando entonces beneficios en la economía de la entidad que lo aplica, sobre todo para las que dedican a los servicios, toda vez que en éstas se utiliza en mayor proporción a las tecnologías de información. El teletrabajo ocasiona un cambio y avance cultural que favorece tanto a la empresa como al trabajador, debiendo comprometer, establecer y crear en forma sostenida una dinámica basada en las relaciones de forma mutua, con una comunicación flexible y además eficaz y ello se presenta con la teoría de Eurofound y OIT (2019) el teletrabajo conceptualiza como la utilización de la tecnología y las comunicaciones fuera del ambiente de las instalaciones del empleador.

Para el objetivo específico 2, diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín se cuenta que los resultados del nivel de desempeño laboral en la Ugel El Dorado, se obtuvo que el 98% de los trabajadores encuestados indicaron tener nivel medio con relación a la poca proactividad en cuanto a la modalidad de trabajo que realizan, al mismo tiempo

la incertidumbre en la capacidad de servicio, el 2% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel bajo debido al poco conocimiento y deficiencia en la diligencia de trabajo en la Ugel El Dorado. Lo cual refleja la investigación relacionada de Tejada y Torres (2020) denominado "Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020", presentado en la Universidad César Vallejo. Donde su objetivo fue establecer el cómo trabajar externamente para optimizar el desarrollo de actividades de la gestión administrativa de la entidad. Es de tipo de investigación aplicada, con un diseño pre-experimental, teniendo como muestra 07 personas del área de gestión administrativa; utilizaron como técnica para recolección de datos la entrevista y herramienta la encuesta, como resultado se obtuvo una eficiencia es de 39% y 41% de eficacia en relación al indicador de frecuencia, determinando un resultado es de nivel medio. Concluyendo que el teletrabajo aumenta significativamente la productividad de los colaboradores, ya que la prueba de Wilcoxon toma un valor $Z = -2,197$ con un nivel de significancia mayor al 0.05, lo cual nos indica que los datos tienen una distribución normal, y admiten la hipótesis nula.

En cuanto al objetivo específico 3, establecer la relación entre la experiencia en el trabajo y uso de tecnología en el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, se obtuvo que el valor de la significancia es 0.000 que es menor a 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 34,436^a, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir la experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado con un 42% de similitud. Los hallazgos se relacionan con la investigación de Ortega (2017), el cual concluyo que la práctica activa del denominado teletrabajo permite que la entidad u organización gane productividad, reducción de costos, así como el absentismo, generando entonces beneficios en la economía de la entidad que lo aplica, sobre todo para las que dedican a los servicios, toda vez que en éstas se utiliza en mayor proporción a las tecnologías de información.

De acuerdo al objetivo específico 4, establecer la relación de la organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, se obtuvo que el valor de la significancia es 0.000 que es menor a 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 30,863a, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir la organización de jornada laboral y protección de datos si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la UGEL El Dorado, San Martín con un 42% de similitud. En relación a los resultados tiene concordancia con lo mencionado con Cano, Castro y Peñafiel (2017) donde concluye que el teletrabajo permite organizar metas y resultados a corto y mediano plazo en las empresas, porque la conexión se fortalece y crea un sentimiento de pertenencia a su lugar de trabajo, teniendo como objetivo de incentivar a la sociedad a buscar soluciones innovadoras e incrementar el manejo de la TIC.

Sobre el objetivo específico 5, establecer la relación de las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, se obtuvo que el valor de la significancia es 0.000 que es menor al 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 25,938a, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir las tareas, cambios y capacitación si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín con un 46% de similitud. En concordancia a los resultados obtenidos según lo indicado por Cano, Castro y Peñafiel (2017) concluye que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que facilita la conciliación de las personas, desarrollo de sus tareas y funciones cotidianas, así como cambios en su aprendizaje del uso de la tecnología, como también una constante capacitación y manejo de las herramientas del teletrabajo.

En cuanto al objetivo específico 6, establecer la relación de las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín se obtuvo que el valor de la significancia es 0.000 que es menor al 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 19,240^a, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir las opiniones y preferencias en formas de trabajo si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores

de la Ugel El Dorado, San Martín con un 58% de similitud. Asimismo, se relaciona con lo indicado por Sanchez, Montenegro y Medina (2019) donde muestra que el resultado fue mantener una forma de trabajar distante y poder desarrollarse fuera de sus espacios físicos gracias a las TIC, lo cual es provechoso para la productividad laboral, por los costos operacionales reducidos, incrementando los resultados favorables de los empleadores, trayendo como beneficio que el resto del tiempo se dedica a sus actividades personales y del día familiar.

Finalmente de acuerdo al objetivo específico 7, establecer la relación de la conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, dio como resultado que el valor de la significancia es 0.000 siendo menor al 0.05 cuyo valor de chi cuadrado de Pearson fue 19,449^a, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir la conciliación entre la vida familiar, las tareas de cuidado y laborales si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín con un 40% de similitud. Asimismo, tiene relación con lo indicado por Murillo y Peña (2016) lo cual concluyo que teletrabajo brinda beneficios tanto a la empresa como a los empleados, que incluyen disminución de los costes, descenso del factor ausencia y optimiza de la productividad de la empresa, al tiempo que ayuda al trabajador a conciliar la vida laboral y familiar, mejora las destrezas en conocimiento tecnológico, mayor flexibilidad en el horario, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, concluye que la prueba inferencial denominada Chi Cuadrado de Pearson llega a tener aceptación por la hipótesis alterna, y ello constata que El teletrabajo si se relaciona con el nivel de desempeño laboral los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, esto quiere decir que las herramientas del teletrabajo representan una nueva versión de forma de trabajar que desarrolla a una nueva medición de desempeño.
2. Según el objetivo específico 1, concluye que el 96% de la muestra en cuanto al uso de la tecnología y la modalidad de trabajo presentan un nivel medio, seguido que por un 2% no conocen las herramientas de organización y conciliación de la vida familiar. Y por otro lado se tiene que el teletrabajo se encuentra en un nivel alto, ya que no se encuentran familiarizados con el uso de la tecnología
3. Según el objetivo específico 2, concluye que se diagnosticó del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín y el cual se refleja que el 98% de los trabajadores presentan un nivel de proactividad medio, es decir que no se cumplen adecuadamente con el compromiso y el trabajo asignado. Por otro lado, el 2% de los trabajadores tienen un nivel bajo a poco conocimiento.
4. Según el objetivo específico 3, se concluye que el 42% de la muestra en relación a la experiencia en teletrabajo y uso de tecnología tiene correlación significativa con el nivel de desempeño, esto muestra que los encuestados tienen moderada experiencia en el manejo de herramientas tecnológicas y plataformas digitales.
5. Según el objetivo específico 4, se concluye que el 42% de los encuestados no tienen una organización adecuada en su jornada laboral y vida personal, ocasionando dificultades en el planeamiento de la ejecución de los logros.

6. Según el objetivo específico 5, se concluye que el 46% de la muestra no se adapta a este tipo de modalidad de trabajo, dificultando la ejecución eficiente de las tareas y actividades encomendadas y que los cambios que se han originado por esta modalidad repercutieron en las labores cotidianas de los trabajadores.
7. Según el objetivo específico 6, concluye que el 58% de los encuestados consideran que esta modalidad de teletrabajo, no es muy conveniente debido a la poca capacitación obtenida por parte de la entidad, y la dificultad de acceso al servicio de internet.
8. Según el objetivo específico 7, concluye que el 40% de los trabajadores encuestados piensan que no hay un equilibrio entre la vida familiar y laboral, lo cual impide diversificar las actividades familiares, tareas de cuidado y laborales, ocasionando estrés laboral y enfermedades ergonómicas.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Ugel El Dorado determinar y planificar un mejor control en cuanto a la evaluación de desempeño laboral, ya que las herramientas del teletrabajo son novedosas y no tienen el mismo impacto conmutativo del desarrollo en sí en cuanto al uso de la tecnología y la armonía de la vida familiar.

Se recomienda a los trabajadores que conforman la Ugel el Dorado capacitarse en el uso de las tecnologías y el uso de ella, para poder ser parte del cambio constante en cuanto a nuevas herramientas de trabajo. También se tiene que las nuevas herramientas llegaron para quedarse y por lo cual son partes del proceso tecnológico para el aprendizaje.

Se recomienda a los directivos de la Ugel, desarrollar nuevos lineamientos para la oportuna evaluación del desempeño laboral de sus trabajadores, para que sean capacitados y poder ser parte de una nueva evaluación de acorde a la nueva forma de trabajo. Por otro lado, también se tendrá los nuevos conceptos evaluativos del desempeño en relación al teletrabajo.

Se recomienda a los directivos de la Ugel, brindar todas las facilidades en cuanto a las herramientas digitales, plataformas y recursos necesarios en la modalidad de trabajo que se desarrolla, tal como lo contempla la Ley 30036 “Ley del teletrabajo en el Perú” y su modificatoria según el proyecto de ley 5408/2020-CR “nueva Ley del teletrabajo”, donde hace referencia a las obligaciones del empleador para los empleados, a fin de garantizar una eficiente labor y cumplimiento de las metas trazadas.

Finalmente se recomienda a los directivos de la Ugel, implementen mejoras en la parte de organización en cuanto a los tiempos y horarios del teletrabajo que se realiza, a fin de tener un equilibrio entre la vida familiar, tareas de cuidado y laboral, así evitar estrés laboral, problemas ergonómicos, entre otros.

REFERENCIAS

- Amsellem, B. (2021). *Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19*. Naciones Unidas. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>
- Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima – Perú, 2016*. Universidad Peruana de Las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCASA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Defensoría del Pueblo. (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria. Serie Informes Especiales*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>
- Deza, G. (2017). *repositorio academico UPC*. Obtenido de Oportunidades en la implementación del teletrabajo: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/NEZ_GD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Diario EL Peruano. (2020). *Teletrabajo y educación a distancia: ¿Qué pasará con estas modalidades después de la pandemia?* Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/97373-teletrabajo-y-educacion-a-distancia-que-pasara-con-estas-modalidades-despues-de-la-pandemia>
- Farfán, S. (2018). *Control Simultáneo. La Contraloría General de la República*. Obtenido de http://enc-ticketing.org/comunicaciones/enconocimiento/Jornada_Congreso/material/Material-Control-Simultaneo.pdf
- López, P., & Rodríguez, P. (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*, 1-15.

- Lukas, J. (2019). *Cuestionarios. Diseño, Elaboración, Validación y Explotación. Campus de Gipuzkoa. Universidad del País Vasco*. Obtenido de <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/evalECTS/transparentziak/Cuestionario%20Granada.pdf>
- Martín, O. (2020). *El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/347918042_El_tecnoestres_como_factor_de_riesgo_para_la_seguridad_y_salud_del_trabajador
- Mejía, T. (2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos. Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la Investigación. diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Bogotá: AlphaEditorial.
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia. ScienceDirect*, 207–214.
- Murillo, K., & Peña, A. (08 de Septiembre de 2016). *Análisis del Teletrabajo basado en TIC's, como herramienta para mejorar la productividad en el sector de servicios de grandes empresas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/6807/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-328.pdf>
- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. Universidad Santo Tomas. Bogotá*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quaglia, A., & Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral. Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quezada, N. (2015). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la Investigación*. Lima: Editorial Macro.
- Rodríguez, D. (2020). *La encuesta. Digital*. Obtenido de https://tomi.digital/es/39920/la-encuesta?utm_source=google&utm_medium=seo
- Rodríguez, M. (2020). *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia*. Obtenido de <https://theconversation.com/el-teletrabajo-en-espana-ya-tiene-legislacion-propia-146874>
- Samek, M. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Parlamento Europeo*. Obtenido de [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 92-107.
- Soto, V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%c3%a9rrez%2c%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Spreitzer, G., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 473-499 .
- Tejada, E., & Torres, M. (2020). *Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58396/Tejada_MEJ-Torres_GMDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- universidad andina simon bolivar. (2016). Obtenido de Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas

privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5331>

universidad catolica de santiago de guayaquil. (15 de marzo de 2019). Obtenido de
Análisis de las ventajas de la implementación del teletrabajo en las empresas
comerciales de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12845>

universidad nacional de tumbes. (2018). Obtenido de INFLUENCIA DEL
DESEMPLEO EN EL DESARROLLO LOCAL DE LA REGIÓN DE TUMBES,
2016: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/303>

Congreso de la Republica. (2013). Ley que regula El Teletrabajo:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Congreso de la Republica. (2020). Nueva Ley que regula El Teletrabajo:
https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05408_20200602.pdf

El Peruano. (2021). Principales alcances de la nueva Ley del Teletrabajo:
<https://elperuano.pe/noticia/122764-conoce-los-principales-alcances-de-la-nueva-ley-del-teletrabajo#:~:text=15%2F06%2F2021%20Esta%20norma,frenar%20la%20expansi%C3%B3n%20del%20SARS%2D>

Peiró & Soler (2020). *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*. Obtenido de <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Culqui & Gonzales (2016). *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>

Chiavenato (2000). *Administración de recursos humanos quinta edición*. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Llerena, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

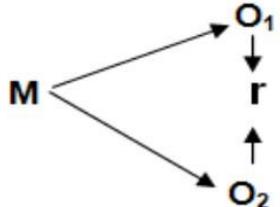
Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Universitas Psychologica. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000100009

Organización Internacional de trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	POBLACION Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACION	
¿Cuál es la relación del teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Ugel El Dorado?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el teletrabajo con el nivel de desempeño de los trabajadores de la Ugel El Dorado, san Martín	Hipótesis Nula (H₀) El teletrabajo no se relaciona de manera positiva en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín Hipótesis Alternativa (H₁) El teletrabajo si se relaciona de manera positiva en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín	TELETRABAJO	Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología	Conocimiento de los procesos de teletrabajo	1,2	La población del presente estudio estará constituida por la totalidad de 54 colaboradores de la unidad de análisis: UGEL El Dorado, San Martín. En este caso particular al contar con una población, menor a 100 individuos, se considera la totalidad de la población; es decir N=n; teniendo en cuenta que 04 trabajadores se encuentran en el grupo de exclusión, la muestra queda determinada por 50 trabajadores. En este sentido se realizará un estudio censal; para el recojo de información	Finalmente, presentará un diseño correlacional, por el cual los investigadores evaluarán las dos variables abordadas para determinar una relación, empleando la correlación estadística, sin considerar variables externas que permitan arribar a conclusiones preponderantes (Mejía, 2019). Se establecerá con la siguiente fórmula: 	
				Recursos tecnológicos		3,4			
				Organización de jornada laboral y protección de datos	Organización de la jornada laboral				5,6,
					Control de la jornada laboral				7,8
					Accesibilidad a la data				9
				Tareas, cambios y capacitación	Eficacia en las tareas				10
					Cambios				11
					Capacitación				12
				Opiniones y preferencias en formas de trabajo	Modalidad de trabajo				13
					Preferencias				14,15,16
				Conciliación entre vida familiar, Tareas de cuidado y laborales	Equilibrio Familiar				17,18
					Estabilidad laboral - familiar				19,20
	OBJETIVOS ESPECIFICOS			DESEMPEÑO	Proactividad	Iniciativa	1		

Dónde:
M: Trabajadores de la UGEL El Dorado, San Martín
O1: Variable Teletrabajo (X)
O2: Variable Desempeño laboral (Y)
r: Relación de las variables de estudio

<p>Diagnosticar la situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>Establecer la relación de la experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>Establecer la relación de la organización de jornada laboral y protección de datos con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>Establecer la relación de las tareas, cambios y capacitación con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>Establecer la relación de las opiniones y preferencias en formas de trabajo con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín.</p> <p>Establecer la relación de la conciliación entre vida</p>	<p>Hipótesis Específicas Nulas (H₀)</p> <p>H₀: La situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín no se relaciona</p> <p>H₀: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín, no se relaciona</p> <p>H₀: La experiencia en el teletrabajo y uso de tecnología no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₀: La organización de jornada laboral y protección de datos no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₀: Las tareas, cambios y capacitación no se relaciona con el</p>				Búsqueda de oportunidades de mejora	2	relevante para la investigación		
					Capacidad de respuesta	3			
					Capacidad de servicio	Fiabilidad			4
						Empatía			5
						Seguridad			6
					Conocimientos	Conocimientos específicos del puesto			7
						Destreza para el uso de herramientas de trabajo			8
					Diligencia en el trabajo	Cumplimiento del horario laboral			9
						Presentación -cumplimiento cuidadoso de indicaciones			10,11

	<p>familiar, tareas de cuidado y laborales con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín.</p>	<p>nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₀: Las opiniones y preferencias en formas de trabajo no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₀: La conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales no se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>Hipótesis Específicas (H₁)</p> <p>H₁: La situación actual del nivel de teletrabajo en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín si se relaciona</p> <p>H₁: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín si se relaciona, H1: La experiencia en el teletrabajo y</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>uso de tecnología si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₁: La organización de jornada laboral y protección de datos si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₁: Las tareas, cambios y capacitación si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₁: Las opiniones y preferencias en formas de trabajo si se relaciona con el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín</p> <p>H₁: La conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales si se relaciona con el nivel de desempeño en los</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		trabajadores de la Ugel El Dorado, San Martín						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
V.I Teletrabajo	El teletrabajo se conceptualiza como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones (Culqui y González, 2016)	La variable teletrabajo, se define operacionalmente mediante 5 dimensiones que son: experiencia en teletrabajo y uso de tecnología; organización de jornada laboral y protección de datos; tareas, cambios y capacitación; opiniones y preferencias en formas de trabajo; conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales; las cuales serán medidas en escala de Likert con 5 niveles que son: Muy de acuerdo (MDA: 5), De acuerdo (DA: 4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED: 3), En desacuerdo (ED: 2) y Muy en desacuerdo (MED: 1).	Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología	Conocimiento de los procesos de teletrabajo	1. ¿Usted conoce con anterioridad los procedimientos para la realización de teletrabajo? 2. ¿El empleador le ha facilitado información sobre la manera de realizar teletrabajo?	Ordinal
			Organización de jornada laboral y protección de datos	Recursos tecnológicos	3. ¿Usted dispone de equipos tecnológicos para realizar adecuadamente teletrabajo? 4. ¿La empresa le ha facilitado herramientas tecnológicas para facilitarle el teletrabajo?	
			Organización de la jornada laboral	5. ¿La modalidad del teletrabajo le brinda flexibilidad de horarios para		

					realizar sus funciones? 6. ¿El empleador le permite organizar adecuadamente sus tiempos para el cumplimiento de sus tareas?	
				Control de la jornada laboral	7. ¿Existe un control por parte del empleador de la jornada laboral? 8. ¿Usted se registra en alguna parte para que el empleador sepa que está trabajando virtualmente?	
				Accesibilidad a la data	9. ¿Usted tiene acceso remoto de los datos o información de su centro laboral?	
			Tareas, cambios y capacitación	Eficacia en las tareas	10. ¿El trabajo remoto le permite rendir como se desempeña habitualmente?	

				Cambios	11. ¿Considera que las tareas laborales se han visto afectadas por los cambios de la forma de laborar?	
				Capacitación	12. ¿El empleador le ha brindado inducción o capacitación para desempeñarse de manera remota?	
			Opiniones y preferencias en formas de trabajo	Modalidad de trabajo	13. ¿Considera que el teletrabajo es más conveniente que el trabajo presencial?	
				Preferencias	14. ¿Considera que el teletrabajo es preferible para personas con familiaridad en la tecnología? 15. ¿El teletrabajo según su percepción brinda beneficios positivos para los trabajadores?	

					16. ¿Considera que teletrabajar le incurre en mayor tiempo que la modalidad presencial?	
			Conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales	Equilibrio Familiar	17. ¿Considera que el teletrabajo le permite pasar más tiempo con su familia? 18. ¿Considera que el teletrabajo le acerca más a su familia?	
				Estabilidad laboral - familiar	19. ¿Ejercer un doble rol al mismo tiempo le resulta estresante? 20. ¿Diversifica sus actividades familiares y laborales de manera organizada?	
V.D Desempeño	El desempeño laboral se entiende como el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los	La variable ejecución de proyectos, se define operacionalmente mediante 4	Proactividad	Iniciativa	1. ¿Su trabajo supera las expectativas planificadas?	Ordinal

	objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos (Chiavenato,2000)	dimensiones que son: Proactividad; Capacidad de servicio; Conocimientos y Diligencia en el trabajo; las cuales serán medidas en escala de Likert con 5 niveles que son: Muy de acuerdo (MDA: 5), De acuerdo (DA: 4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED: 3), En desacuerdo (ED: 2) y Muy en desacuerdo (MED: 1).		Búsqueda de oportunidades de mejora	2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?
				Capacidad de respuesta	3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver problemas que se presenten?
			Capacidad de servicio	Fiabilidad	4. ¿la institución le ha facilitado los recursos necesarios para la continuidad de su trabajo?
				Empatía	5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?
				Seguridad	6. ¿Tiene el conocimiento necesario para brindar adecuadamente los servicios?
			Conocimientos	Conocimientos específicos del puesto	7. ¿las herramientas y plataformas digitales son amigables y/o de fácil manejo?

				Destreza para el uso de herramientas de trabajo	8. ¿cuenta con conectividad eficiente y/o estable para el trabajo remoto?	
			Diligencia en el trabajo	Cumplimiento del horario laboral	9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?	
				Presentación -cumplimiento cuidadoso de indicaciones	10. ¿Realiza correcto uso y presentación del uniforme de trabajo? 11. ¿Coordina eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	

Cuestionario de Teletrabajo

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO					
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS-UCV TARAPOTO					
<p>Estimados trabajadores, reciban un cordial saludo y a la vez solicitar su participación en la solución del presente cuestionario, marcando con una "X" la opción que más se acerque a su percepción; no hay pregunta buena ni mala y les aseguramos que las respuestas son confidenciales. La recopilación de la información servirá para el estudio " Teletrabajo y su influencia en el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, san Martín". Gracias por su participación.</p>					
CUESTIONARIO TELETRABAJO					
Variable: Teletrabajo	TOTALMEN TE EN DESACUERD O	EN DESACUERD O	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERD O	DE ACUERD O	TOTALMEN TE DE ACUERDO
Dimensión: Experiencia en teletrabajo y uso de tecnología	1	2	3	4	5
1. ¿Usted conoce con anterioridad los procedimientos para la realización de teletrabajo?					
2. ¿El empleador le ha facilitado información sobre la manera de realizar teletrabajo?					
3. ¿Usted dispone de equipos tecnológicos para realizar adecuadamente teletrabajo?					
4. ¿La empresa le ha facilitado herramientas tecnológicas para					

facilitarle el teletrabajo?					
Dimensión: Organización de jornada laboral y protección de datos	1	2	3	4	5
5. ¿La modalidad del teletrabajo le brinda flexibilidad de horarios para realizar sus funciones?					
6. ¿El empleador le permite organizar adecuadamente sus tiempos para el cumplimiento de sus tareas?					
7. ¿Existe un control por parte del empleador de la jornada laboral?					
8. ¿Usted se registra en alguna parte para que el empleador sepa que está trabajando virtualmente?					
9. ¿Usted tiene acceso remoto de los datos o información de su centro laboral?					

Dimensión: Tareas, cambios y capacitación	1	2	3	4	5
10. ¿El trabajo remoto le permite rendir como se desempeña habitualmente?					
11. ¿Considera que las tareas laborales se han visto afectadas por los cambios de la forma de laborar?					
12. ¿El empleador le ha brindado inducción o capacitación para desempeñarse de manera remota?					
Dimensión: Opiniones y preferencias en formas de trabajo	1	2	3	4	5
13. ¿Considera que el teletrabajo es más conveniente que el trabajo presencial?					
14. ¿Considera que el teletrabajo es preferible para personas con familiaridad en la tecnología?					
15. ¿El teletrabajo según su percepción brinda					

beneficios positivos para los trabajadores?					
16. ¿Considera que teletrabajar le incurre en mayor tiempo que la modalidad presencial?					
Dimensión: Conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales	1	2	3	4	5
17. ¿Considera que el teletrabajo le permite pasar más tiempo con su familia?					
18. ¿Considera que el teletrabajo le acerca más a su familia?					
19. ¿Ejercer un doble rol al mismo tiempo le resulta estresante?					
20. ¿Diversifica sus actividades familiares y laborales de manera organizada?					

Cuestionario de desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS-UCV TARAPOTO

Estimados trabajadores, reciban un cordial saludo y a la vez solicitar su participación en la solución del presente cuestionario, marcando con una "X" la opción que más se acerque a su percepción; no hay pregunta buena ni mala y les aseguramos que las respuestas son confidenciales. La recopilación de la información servirá para el estudio "Teletrabajo y su influencia en el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, san Martín". Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Variable: Desempeño Laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: Proactividad	1	2	3	4	5
1. ¿Su trabajo supera las expectativas planificadas?					
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver problemas que se presenten?					
Dimensión: Capacidad de servicio	1	2	3	4	5
4. ¿la institución le ha facilitado los recursos necesarios para la continuidad de su trabajo?					
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6. ¿Tiene el conocimiento necesario para brindar adecuadamente los servicios?					
Dimensión: Conocimientos	1	2	3	4	5
7. ¿las herramientas y plataformas digitales son amigables y/o de fácil manejo?					
8. ¿cuenta con conectividad eficiente					

y/o estable para el trabajo remoto?					
Dimensión: Diligencia en el trabajo	1	2	3	4	5
9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?					
10. ¿Realiza correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?					
11. ¿Coordina eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

Validación de expertos (instrumentos)

FORMATO DE VALIDACION POR EXPERTOS

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	LILIA ANTOINETA RAMOS ALVARADO
PROFESION	LIC. ADMINISTRACION
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LIC. ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD	MG. GESTION PUBLICA Y MAESTRANTE DE ADMINISTRACION Y MARKETING
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACION
Teletrabajo y su influencia en el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, san Martín

NOMBRE DEL TESISISTA	ARÉVALO GARCÍA JULIETA DELGADO VÁSQUEZ CRISTIAN ANGEL
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	REALIZAR LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS FORMULADAS EN FUNCION A LAS VARIABLES, INDICADORES Y DIMENSIONES DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los Ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones: Se recoge la información con una información excelente.



Mg. LILIA RAMOS ALVARADO

CLAD N° 04340

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MAURO TRIGOZO PAREDES
PROFESION	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LICENCIADO Y MAGISTER EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD	METODOLÓGICO
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACION
Teletrabajo y su influencia en el nivel de desempeño en los trabajadores de la Ugel El Dorado, san Martín.

NOMBRE DEL TESISTA	ARÉVALO GARCÍA JULIETA DELGADO VÁSQUEZ CRISTIAN ANGEL
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	REALIZAR LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS FORMULADAS EN FUNCION A LAS VARIABLES, INDICADORES Y DIMENSIONES DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
 EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones:

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			

18.	X			
19.	X			
20.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS PLANTeadas EN LAS DIMENSIONES E INDICADORES

Observaciones:

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA



Lic. Mg. Mauro Trigozo Paredes
RUC. CLAD N° 07129
Docente PFA-UCV

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	RONALD JULCA URQUIZA
PROFESION	ESTADISTICO
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LIC. EN ESTADISTICA, MAESTRO EN CIENCIAS
ESPECIALIDAD	DOCENCIA E INVESTIGACION
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACION
Teletrabajo y su influencia en el nivel de desempeño en los trabajadores de la UGEL El Dorado, San Martín

NOMBRE DEL TESISISTA	ARÉVALO GARCÍA JULIETA DELGADO VÁSQUEZ CRISTIAN ANGEL
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	REALIZAR LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS FORMULADAS EN FUNCION A LAS VARIABLES, INDICADORES Y DIMENSIONES DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Cuestionario de teletrabajo

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			

Cuestionario de desempeño laboral

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Los instrumentos si reúnen las condiciones para ser aplicados en la investigación

Observaciones:

Sugiero que el desempeño laboral sea aplicado y evaluado por los jefes inmediatos de los trabajadores.





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

San José de Sisa, 14 de Julio del 2021

Quien suscribe:

Sra. Prof. Dra. MARIA CAROLINA PEREZ TELLO

Representante Legal – UGEL EL DORADO

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL EL DORADO, SAN MARTÍN.**

Por el presente, el que suscribe, señora **MARIA CAROLINA PEREZ TELLO**, representante legal de la Institución: Unidad de Gestión Educativa Local-El Dorado, **AUTORIZO** a los alumnos: Arévalo García Julieta identificada con DNI N°42086291 y Cristian Angel Delgado Vásquez, identificado con DNI N°77046567, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, y autores del trabajo de investigación denominado: **TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL EL DORADO, SAN MARTÍN**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente:



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local
EL DORADO
Maria Carolina Pérez Tello
DIRECTORA UGEL - EL DORADO

Maria Carolina Perez Tello: DNI N°01120893

Cargo de la empresa: DIRECTORA

Reporte estadístico (de ser necesario), fotos, otras evidencias

Teletabajo y desempeño.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



51 : P7

Visible: 45 de 45 variables

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
28	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
29	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
30	5	1	1	5	4	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5
31	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	3
32	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	4	3	3	5	2	5	4	4	3	4	2
34	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	3	5	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2
36	5	1	1	4	5	1	5	5	2	5	5	4	5	2	3
37	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	1	5	4	2
38	3	5	2	4	1	3	4	4	2	4	4	4	3	5	4
39	4	2	1	2	3	2	4	4	4	5	4	3	2	2	3
40	4	3	2	4	5	1	4	5	2	4	3	2	2	3	4
41	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	4	2
42	4	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3
43	5	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4
44	4	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2
45	3	2	2	4	3	1	4	3	3	5	4	2	2	4	3
46	4	2	1	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
47	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4
48	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3
49	3	5	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
50	2	3	1	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3

Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo