



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de  
la Unidad de Gestión Educativa Local(UGEL) de la provincia de  
Morropón, Piura 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**García Correa, Wilmer Francisco (ORCID: 0000-0002-8015-8902)**

**ASESOR:**

**Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0003-1646-3037)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión Pública**

**PIURA — PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser el arquitecto de mi proyecto, sus bendiciones guían mi paso por la vida.

A la memoria de mi señor Padre que desde el cielo ilumina mi camino.

A mi amada Madre, quien siempre ha estado apoyándome en mi vida profesional y personal dándome fuerzas, sin ella no sería quien soy.

A mis Hermanos y esposa, quienes siempre estuvieron alentándome y dándome fuerzas para lograr mis metas.

A mis hijos, a quienes los privo de tiempo para alcanzar mis objetivos, juntos logramos mejores momentos.

El Autor Wilmer

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a esta alma mater quien me brindó la oportunidad de culminar mi maestría.

Igualmente agradecer a los docentes, por promover el conocimiento gracias a su bagaje de experiencias.

Mi agradecimiento a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón.

También deseo agradecer a los técnicos y profesionales de la UGEL por participar activamente en el estudio que hoy me permite presentar sugerencias de mejora a vuestra institución.

A todas aquellas personas que de forma directa o indirecta han contribuido en esta investigación.

El autor Wilmer

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	<b>19</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>21</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>22</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	<b>22</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>23</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Población de trabajadores de la UGEL Morropón.</i>	20
Tabla 2	<i>Nivel de tiempo de relación con la familia y la productividad</i>	24
Tabla 3	<i>Nivel de factores tecnológicos y la productividad laboral</i>	25
Tabla 4	<i>Nivel de condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral</i>	27
Tabla 5	<i>Nivel entre modalidades del trabajo y la productividad laboral</i>	28
Tabla 6	<i>Nivel entre teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores</i>	29
Tabla 7	<i>Relación entre el relación con la familia y la productividad laboral.</i>	31
Tabla 8	<i>Relación entre factores tecnológicos y la productividad laboral.</i>	32
Tabla 9	<i>Relación entre las condiciones ambientales de trabajo y producción</i>	33
Tabla 10	<i>Relación entre las modalidades del trabajo y la producción laboral</i>	34
Tabla 11	<i>Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral</i>	35

## Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020. Siendo la metodología empleada de tipo básica, por su parte el diseño desarrollado fue no experimental, correlacional transversal, con un enfoque cuantitativo. La muestra, estuvo conformado por 50 trabajadores, utilizando como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados dejan entrever que existe una percepción por parte de los trabajadores favorable respecto al teletrabajo (42.0%), mientras que el 36.0% refieren ser desfavorable y el 22.0% refiere ser poco favorable y una productividad laboral alta (76.9%) y media (50.0%). En lo que respecta a las dimensiones del tiempo de relación con la familia resultó poco frecuente (56.0%), los factores tecnológicos muestran un nivel muy bueno (38.0%), las condiciones ambientales de trabajo muestran un nivel muy favorable (56.0%) y la modalidad de trabajo resultan muy oportunas (42.0%). Se llegó a la conclusión que existe una correlación directa y significativa entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropón- Piura, con un valor de  $\rho = 0,860$ .

**Palabras clave:** Teletrabajo, productividad laboral, relación con la familia, factores tecnológicos, condiciones ambientales, modalidad de trabajo

## Abstract

This study aims to determine the relationship between technological factors and the labor productivity of workers in the Local Educational Management Unit (Ugel) in the province of Morropón-Piura, 2020. Siendo the applied methodology, on the other hand, the developed design was non-experimental, transversal correlational, with a quantitative approach. La población, study made up of 50 workers from the Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) of the province of Morropón-Piura, using a questionnaire as instruments. The results show that there is a perception of workers favoring teleworking (42.0%), while 36.0% say they are unfavorable and 22.0% say they are not very favorable and have high labor productivity (76.9%) and average (50.0%) ). With regard to the dimensions of the time of relationship with the family, it was not very frequent (56.0%), technological factors show a very good level (38.0%), environmental work conditions show a very favorable level (56.0%) and The types of work are very timely (42.0%), The conclusion was reached that there is a strong positive correlation between Telework and the labor productivity of workers in the Local Educational Management Unit of the province of Morropon-Piura, with a  $\rho=0.860$ .

**Keywords:** Telework, labor productivity, relationship with the family, technological factors, environmental conditions, type of work

## I. INTRODUCCIÓN

La coyuntura a causa del COVID-19 ha generado la transformación de la sociedad, produciéndose una revolución y cambio de paradigma laboral que ha afectado y ha cambiado a todas las organizaciones en el mundo, siendo pertinente la conservación de los sistemas que garanticen el bienestar de las personas y promuevan la operatividad de la empresa.

Al respecto en América Latina, un estudio sobre el trabajo remoto a 815 líderes, de pequeñas empresas (42%), mediana empresa(24%) y gran empresa(34%). De ellas el 63% no tenía un plan de políticas para la implementación del trabajo remoto, solo el 37% si lo tenía, tampoco tenían presupuesto para la capacitación online (79%) en cambio el 90% tiene facilidades para el trabajo remoto y consideran que están preparados para realizarlo y se sienten capaces de enfrentar el tipo de crisis que podría ocasionar.(rankmi, 2020)

Por otro lado, el gobierno del Perú creo la legislación en la cual se establece la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto y su aplicación durante el estado de emergencia a causa del Covid-19. El Perú, es el segundo país con mayor dificultad para adecuarse al teletrabajo, gran parte de las empresas (73%) no cuenta con una política ni estrategias respecto a la infraestructura tecnológica, tampoco estaban preparadas para implementar el trabajo remoto. (ISIL, 2020) Por otro lado, el 33% de los trabajadores no están capacitados para su ejecución, el 11% manifiesta que están propensos a perder información y el 8% no cuenta con los recursos necesarios para trabajar.(IPE, 2020) El exceso de trabajo ha ocasionado problemas de salud afectando la producción laboral en 2% por cada trabajador. (ISIL, 2020)

En este orden de ideas, un estudio realizado por ISIL demostró que el 95% de los colaboradores manifiestan que el teletrabajo debe mantenerse luego de terminar la crisis sanitaria, si bien el teletrabajo es aceptado por gran parte de los trabajadores, pero también sostienen que se presentan algunas limitaciones en las organizaciones, los trabajadores no cuentan con los recursos tecnológicos necesarios para trabajar. (Peruano, 2020)



Debido a la pandemia de la COVID-19, las Instituciones públicas como es el caso de la UGEL Morropón, para cumplir con la continuidad del trabajo, han tenido que reinventarse a utilizar estrategias y recursos tecnológicos para hacer efectivo el trabajo educativo. El gobierno implementó políticas durante el periodo de emergencia sanitaria hasta diciembre del 2020, siendo una de ellas el teletrabajo o trabajo remoto para las empresas estatales y privadas. (Andina, 2020) Con ello se busca reactivar la económica y todos los sectores del estado. El sector educación, no puede paralizar, en este contexto, los trabajadores de la UGEL de Morropón durante el año 2020 se encuentran trabajando mediante la modalidad de teletrabajo, pero se han encontrado problemas que afectan su desarrollo y ejecución tales como; la institución no ha proporcionado equipos tecnológicos para el trabajo desde casa, todos los trabajadores no contaban con computadora para realizar sus actividades. Otro de los problemas encontrados fue que algunos de ellos no tenían las destrezas o competencias informáticas (uso de computación) o informacionales (búsqueda de información) lo cual se convirtió en una limitación para el trabajador. En el primer año, la mayoría de los trabajadores tuvieron episodios de estrés a causa de excesivo trabajo y la carencia de habilidades para el trabajo remoto. En este contexto, se notó una reducción de la producción en algunas áreas en el año 2020, pero mejorando paulatinamente en el presente año.

Ante esta situación se planteó el problema general ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020? Los problemas específicos son: a)¿Qué relación existe entre el tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura,2020?; b) ¿Qué relación existe entre los factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020? C)¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura,2020?; d)¿Qué relación existe entre las modalidades del trabajo y la productividad

laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón-Piura, 2020?.

Siendo el objetivo general Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020. Y los objetivos específicos: a) Identificar la relación entre el tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura,2020; b) Evaluar la relación entre los factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020; C)identificar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura,2020; d) Evaluar la relación entre las modalidades del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón-Piura, 2020.

La investigación tiene como hipótesis general que existe relación directa y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura. Se formularon las hipótesis específicas: a) Existe relación directa entre el tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura; b) Existe relación directa entre los factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura, 2021; c)Existe relación directa entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura; d) Existe relación directa entre las modalidades del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico, por cuanto se tomará las teorías respecto al teletrabajo y la productividad laboral, de esta manera contribuir a generar conocimiento de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa en Morropón, al estudio se abordará el diagnóstico entre las variables que permiten conocer la asociación y correspondencia entre ellas y confluyan en

acciones para llegar a la óptima producción. Así mismo, desde el ámbito social el teletrabajo puede presentar una oportunidad para los trabajadores mujeres porque pueden continuar desde casa con su jornada laboral, pero también pueden dedicarse a su hogar o generar opciones para que los varones asuman activamente la paternidad incentivando la equidad de género, se reduce el desplazamiento mejorando así la sostenibilidad, reducción de costos de transporte, vestuario y alimentación. Por último, metodológicamente se elaborará instrumentos que pueden servir como referente para ser aplicados en otras UGELES a nivel del departamento de Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

En el escenario internacional, un primer trabajo de Díaz( 2021) denominado Teletrabajo ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile. Este estudio buscó identificar las ventajas y desventajas que proporciona el teletrabajo en los jóvenes en Chile.

La investigación de maestría en la Universidad de Chile se enmarcó en un enfoque cualitativo, se utilizó el muestreo probabilístico y se consideró a 12 profesionales millennials cuyas edades estuvieron comprendidas entre 24 y 35 años que realizaban teletrabajo mínimamente dos días al mes, y respondieron la entrevista como técnica para recoger los datos y el instrumento la guía de entrevista. Los hallazgos determinaron reconocer la realidad en cuanto a los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo y sus características sobre su aplicación.

Esta investigación se relaciona con la investigación planteada, ya que el teletrabajo y sus respectivas características, ventajas, desventajas que la modalidad del teletrabajo prevé al trabajador quien debe adecuarse a un nuevo contexto.

El segundo estudio de Peralta (2021) que tituló Cargos que se adaptaron de mejor manera la modalidad de teletrabajo en la disposición de la modalidad remota para trabajar. Es estudio estuvo caracterizado por la adaptación a los cargos en la modalidad virtual durante la crisis sanitaria.

La investigación estuvo dirigida bajo un enfoque cualitativo, y la muestra estuvo constituida por 64 trabajadores El instrumento utilizado fue el cuestionario a través del formulario en Google Drive a los trabajadores en la Dirección Regional 6 del Ministerio de trabajo.

El estudio tiene una relación con nuestra investigación no por el tipo y/o diseño pero si con la teoría sustantiva del marco teórico del Teletrabajo y el ámbito de trabajo de la educación y que surge como una oportunidad para el proceso educativo en tiempos del Covid-19.

Un tercer trabajo en García y Sierra ( 2020) llamado Factores determinantes de la baja productividad laboral por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización de Hidrocarburos de la Ciudad de Medellin. Identificando el propósito del estudio respecto a reconocer los factores que conducen a la baja producción únicamente en el área comercial.

Corresponde a un método cualitativo con diseño no experimental, la muestra está conformada por diez sujetos donde seis resultaron varones y cuatro fueron mujeres. La entrevista fue utilizada como técnica para recoger los datos. Se determinó baja productividad según la percepción de un grupo de trabajadores justamente del área comercial.

El estudio es de gran utilidad educativa nos muestra una visión general el teletrabajo en el contexto de un Institución educativa como parte de la UGEL por cuanto, servirá para conocer de cerca la tipología en cuanto a los análisis de casos.

En el ámbito nacional cito el trabajo de Suárez (2020) denominado implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Paulo. El estudio buscó determinar la existencia de la relación con la implementación del teletrabajo en los trabajadores respecto a la calidad del servicio reconociendo de esta manera su efectividad.

El estudio tuvo una naturaleza cuantitativa por cuanto se realizaron un análisis estadístico para corroborar la asociación entre las variables abordadas a través de un diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores de la UGEL y se aplicó una encuesta como técnica en un único momento. Los hallazgos determinaron que el teletrabajo presenta una relación lo suficiente fuerte, demostrando su eficacia en la calidad del servicio a pesar de que los trabajadores hubieran atravesando la crisis sanitaria.

La investigación se relaciona al estudio propuesto porque presenta los aspectos metodológicos que permitan implementar la nueva modalidad de trabajo frente a la pandemia del COVID 19.

Un segundo trabajo de Arriola y Neyra (2020) titulado Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder judicial. Que buscó encontrar las mejores y eficientes prácticas consideradas como modelos a seguir en los diferentes distritos judiciales.

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo. Entre los hallazgos se determinó que el estudio se desarrolló durante la época de pandemia y según la percepción de determinó que a pesar que se supere la pandemia, es necesario se continúe el trabajo remoto en los diferentes distritos.

El estudio tiene una relación con el estudio propuesto porque permite hacer uso de la norma legal para analizar el tema.

En el tercer estudio Quiñones (2020) tituló su estudio Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. Se buscó demostrar la verdadera relación que se pueda presentar entre el teletrabajo y la productividad.

La investigación corresponde a un estudio no experimental de alcance correlacional y enfoque cuantitativo con una sola medición. La muestra fue 73 colaboradores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria del Negocio aduanero. Fue empleado un cuestionario para recoger los datos de los colaboradores. Se determinó que existió una fuerte vinculación entre el teletrabajo en relación con la productividad en la organización, lo cual permitió su implementación de forma óptima.

La investigación tiene relación directa con la investigación planteada por cuanto el marco teórico presenta teoría sustantiva que sirve como aporte a la investigación en marcha.

En el ámbito local Reyna y García (2018) presentaron un estudio sobre Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Sede Piura – 2017. Teniendo como propósito determinar la importancia de la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores.

El estudio posee una metodología cuantitativa, descriptiva y observacional, prospectiva donde se analizó y describió el desempeño laboral de los trabajadores. Por otro lado, se aplicó un cuestionario a los trabajadores y la muestra fueron 35 personas que trabajan en el Centro de empleo, además se consideró la encuesta como técnica para recoger los datos del trabajo de campo. Se encontró en los resultados que los factores de medición fueron: trabajo en equipo, servicio integral, conocimiento técnico, responsabilidad, la seguridad e higiene, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y por último manejo de soporte tecnológico. Concluyendo que el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa resultó ser favorable.

La investigación tiene aporte al estudio planteado porque en el estado del arte contempla información de relevancia para abordar el tema de la segunda variable.

En lo que respecta al teletrabajo en palabras de Díaz (2021) es una modalidad laboral donde por intermedio de las TIC permiten alcanzar objetivos establecidos por organizaciones. Al respecto la Organización Internacional de Trabajo (2013) define el teletrabajo como la actividad que es realizada en un lugar diferente al del centro de labores, pero que tiene una particularidad, el uso de la tecnología para comunicarse o informar.

En cuanto a la Ley 30036 se define el Teletrabajo como el desempeño subordinado de actividades laborales fuera de su espacio físico. El Peruano (2013) En lo que respecta al desarrollo del teletrabajo en las instituciones esto se ajusta a los modelos que contribuyen a conseguir sus logros (Lanco, 2015), entre ello se puede apreciar los modelos emergentes que han sido aplicados en diferentes lugares.

Por último, el teletrabajo es un modelo que ha surgido en las organizaciones como una oportunidad para obtener la reducción de costes, mejorar calidad de condiciones de los trabajadores, aumentar la rentabilidad laboral y optimizar el servicio a través de las TIC.

La teoría de la innovación ha contribuido con los investigadores a razonar y comprender si una organización optaría por las diversas modalidades para la ejecución del trabajo y esto es que se hace a través del uso de la Tecnología de Información y Comunicación como un medio de asimilación de nuevos procesos. La teoría de la innovación permite identificar y entender las TIC que aún no han sido consideradas de forma holística para realizar el Teletrabajo. Desde esta perspectiva el Teletrabajo se constituye aún en un problema por no haber alcanzado las expectativas y mediante la teoría de la innovación se puede lograr identificar los factores que impiden el desarrollo normal del teletrabajo. (Pérez, et al.,2005)

Así mismo, la teoría de la acción razonada (Fishbein y Ajzen, 1975) es otro enfoque para comprender la adopción de las TIC para el trabajo remoto o superar las deficiencias de la teoría de la difusión de innovadores, es aquí donde se corrobora que la influencia de las TIC tiene una relación directamente proporcional al comportamiento de los individuos. Para finalizar podemos afirmar que la teoría de

la difusión de innovación se basa en las peculiaridades intrínsecas de la tecnología, mientras que la teoría de la acción personalizada versa en el análisis donde se muestran las características fundamentales de las TIC y es percibida por los usuarios potenciales.

En cuanto a la modalidad del trabajo se puede distinguir el teletrabajo en casa que es una modalidad desde el trabajo en casa a través del uso de las TICs, siendo el que tiene mayor predominancia, el teletrabajo autónomo, es desarrollado por un trabajador independiente quien utilizando las TIC y desarrolla sus actividades desde cualquier espacio elegido (Acevedo et al., 2016). También está considerado el trabajo suplementario, donde el trabajador cuenta con un contrato laboral donde las actividades son alternadas en diferentes días de la semana siempre y cuando se conciba el uso de las TIC. Y por último el trabajo remoto donde las actividades son desarrolladas utilizando dispositivos móviles para el ejercicio laboral y con facilidad se pueden ausentar del centro de trabajo. (Lanco, 2015)

En lo que respecta a las características que presenta el teletrabajo están los horarios flexibles, el trabajo es desde cualquier dispositivo., el uso de sus propios dispositivos móviles, conlleva a evaluación por resultados y por último las reuniones virtuales con todos los miembros. (Min TIC 2012)

Para efecto de la investigación se ha considerado como dimensiones el tiempo de relación con la familia donde la interacción trabajo-familia en la modalidad remota no siempre se torna negativa, al contrario se puede presentar como enriquecedora, por cuanto puede estar ejerciendo sus actividades, pero al mismo tiempo puede estar desarrollando alguna actividad laboral. Es decir, en la modalidad del teletrabajo o también conocido como trabajo remoto se puede combinar la relación familiar con el trabajo. (Gutierrez, 2016)

Se ha considerado como indicadores: Tiempo de compartir con la familia; es un tema muy crucial cuando nos referimos al tiempo que le dedicamos para compartir espacios familiares, en estos espacios se expresan las vivencias y aprendizaje en la familia que puede brindar beneficios como el contacto y la satisfacción personal. Por otro lado, el indicador la frecuencia de relaciones, por cuanto identifica el número de veces que tienen espacios los miembros de la familia a pesar de realizar el teletrabajo. Las relaciones entre padres, e hijos a través de la modalidad virtual se acentúa más porque papá o mamá no sale de casa es allí



donde trabaja y está en contacto directo con sus hijos. En algunos casos los fines de semana continúan con su vida normal. (Gutierrez, 2016)

La segunda dimensión de factores tecnológicos, está relacionada con el aspecto humano e instrumental, porque además de promover el uso de la tecnología prevé beneficios no solo para los trabajadores sino también para la sociedad. Resulta muy favorable porque reduce costos de equipamiento, alquiler, los servicios básicos, disminución de gastos del personal e incremento de la productividad en el nuevo entorno digital o remoto.(Sánchez et al., 2019)

Considerando como indicadores el cumplimiento de las condiciones laborales remotas que se realizan en un laptop de tiempo durante la semana, pero para que estas se produzcan de forma efectiva es necesario que el trabajador disponga de un dispositivo electrónico mediante el cual desarrolla sus funciones que se puede realizar a través de un dispositivo móvil, laptop, desktop o Tablet. Adicional a ello se requiere de conexión a internet para mantener la relación y comunicación entre el trabajador y la organización. Por último, dentro del paquete de condiciones laborales algunas organizaciones proporcionan a los trabajadores el material (escritorio, silla ergonómica) para hacer un trabajo de forma efectiva, incluso se les proporciona un monto mensual de dinero para el pago del servicio de internet de tal forma que cumplan sin dificultad las actividades. (Lanco, 2015)

Finalmente el uso de las nuevas tecnologías según Sánchez et al. (2019) ha dado lugar a diversas formas de trabajo a través del uso de una serie de herramientas digitales que en algunos casos demanda de experiencia para su aplicación y busca de un servicio de calidad mediado por las tecnologías. Hoy los avances de la tecnología conducen a efectuar tamaños cambios en la calidad de vida de los trabajadores que a la vez demanda de una permanente formación que tenga al día la actividad laboral.

La tercera dimensión sobre ambientes de trabajo, según la OMS (2020) sostiene que está referido a donde se libran las diversas contradicciones que se producen en la diversas fuertes productivas y solo aquí se produce el ambiente de trabajo. Aquí se escenifican dos fuerzas principales que dan origen al desarrollo de

la sociedad y el progreso de la naturaleza, notándose una interrelación entre hombre y sociedad.

No obstante, es bueno reconocer que las contradicciones se convierten en un dinamismo, la sociedad que se trasluce en la fuerza productiva de uso avances. En cuanto al indicador de infraestructura está referida a la valoración de los datos específicos por cuanto no participa en la hora sincrónicas específicas sobre la infraestructura con lo que cuenta cada institución. En lo que atañe a los servicios básicos se consideró que aún persiste las condiciones de trabajo remoto según lo dispuesto por el estado peruano y culmina en diciembre.

La última dimensión es la modalidad de trabajo, en palabras de (Olivares y Anabalón, 2013) el teletrabajo presenta diferentes formas de trabajo con asistencia de las TIC, entre las modalidades de mayor reconocimiento son el trabajo autónomo, autónomo o trabajo online, el trabajo complementario, otra tipología es el trabajo móvil(desarrollo de actividades en diferentes lugares), el trabajo en Telecentros lugares equipados y adecuados para la ejecución de actividades propias del trabajo. (Acevedo et al., 2016) Se consideró como indicador el tiempo promedio en la cual el trabajador utiliza para desarrollar sus actividades y finalmente el cumplimiento de actividades que son parte de un proceso en la cual el trabajador cumple con cada una de las funciones que le han sido asignadas.

Respecto a la segunda variable la producción laboral en palabras de Palacios (2018) se refiere como la medición de la cantidad de actividades realizadas por el trabajador en un periodo de tiempo para la organización. Por otro lado, la productividad laboral puede ser entendida como objeto y como indicador. (Guillermo, 2018) Así mismo, Altamirano(2020) define la productividad laboral como la actividad realizada por el trabajador producto promedio del tiempo utilizado con los materiales para la producción de un bien o servicio. Al respecto Gil(2017) la considera como el resultado de una actividad en la cual se ha utilizado recursos para conseguir la producción de la organización.

En lo que respecta a la teoría que fundamentan la productividad, Adam Smith formuló la Teoría del valor, que tiene un carácter elemental para la sociedad comercial y su análisis, el autor describe los intercambios que tiene ocurrencia a

causa de los excedentes de producción, donde el lenguaje común es fundamental al igual de los objetos que serían motivo del trueque. Para Smith, cada individuo vive en un constante intercambio, razón por la cual deben ser considerados como comerciantes. A ello se llaman experiencia de valor donde los precios nominales pueden ser considerados en términos monetarios, adquieren relevancia en esta teoría, porque se analizan los precios de mercado y los precios naturales en términos concretos y reales. (Hurtado, 2003)

En lo que respecta a la medición de la producción laboral está en relación con el valor agregado obtenido por una unidad de recurso humanos quien realiza dicha actividad.(Velastegui, 2019) Para mejorar la producción se requiere de una adecuada formación profesional y diestros en el uso de herramientas tecnológicas.

Según Altamirano (2020) la productividad cobra importancia porque resulta necesario potenciar la tecnología, las relaciones, las condiciones de trabajo, etc., también se logra a través de la ejecución de las diferentes funciones en un mínimo tiempo, con el uso de herramientas tecnológicas esta producción se incrementa sustancialmente.

La producción laboral puede ser cuantificada a partir de cinco dimensiones: Se consignó la motivación como la primera dimensión que se constituye en un agente primordial del sujeto que puede tener influencia positiva o negativa respecto a la productividad, dicho de otra forma cuando el sujeto tiene una motivación negativa ésta también se puede constituir en una producción disminuida, mientras que si se tuviera una motivación positiva esto favorecería a elevar la productividad. Es decir, existe una correlación directamente proporcional (causa-efecto).(Rupay, 2018)

Uno de sus indicadores es el reconocimiento que está referido a algún distintivo hacia el trabajador que no demanda de tiempo, sacrificio ni costo, se considera pertinente hacer llegar palabras de agradecimiento a los trabajadores por la labor realizada. Este reconocimiento debe ir de la mano con las destrezas, así como de las calificaciones de su empleado para mejorar la productividad de la organización. Mientras que la recompensa es otra forma de incentivo, pero como una forma de motivar a sus trabajadores utiliza incentivos monetarios para premiar el buen desempeño en la organización.(Montenegro, 2013)

Finalmente, la autonomía, en palabras de Montenegro (2013) es la capacidad de poder ejecutar de manera independiente su propia valoración, la toma de decisiones, la responsabilidad, etc.

La segunda dimensión es la satisfacción laboral, concebida como un constructo complicado, también es vista como la retroalimentación entre las perspectivas de los individuos, igualmente está determinada por las diferencias y controversias entre las expectativas del trabajador respecto a sus metas y las recompensas por parte de la organización.(Marvel et al., 2014)

Tiene como indicadores los beneficios que son adquiridos los trabajadores, los mismos que están referidos a la retribución como parte de las tareas que realizan, el objetivo de los beneficios es mejorar la imagen corporativa, incrementar la productividad, generar un ambiente de motivación, finalmente fomentar un adecuado clima, buscar optimizar la productividad a través de los beneficios sociales no solo para que recaude las metas sino para mejorar el status de sus trabajadores.

En cuanto a la supervisión que considera que el trabajo sea monitoreado, evaluado y posterior retroalimentación por el responsable o encargado del área consiguiendo de esta manera un ponderación entre las actividades laborales y su vida personal (Neyra, 2018). Por otro lado, la carga de trabajo es entendida como el tiempo que se lleva a cabo o transcurre una tarea en relación a mediciones de tiempos ejecutados por los trabajadores con experticia en un área determinada. Cabe destacar que el exceso de trabajo puede ocasionar problemas en las personas que podría desencadenar problemas de salud y termine afectando la productividad laboral.(Castellon, 2018).Por último los objetivos institucionales promueve el trabajo y la convivencia en la organización optimizando los canales de comunicación.

La tercera dimensión se refiere a las Competencias definidas desde la perspectiva semántica como la actitud e idoneidad donde el sujeto posee determinada destreza para realizar una actividad laboral en el contexto donde está inmerso. Razón por el cual se dice que hay una diferencia entre su uso y su sentido.(López, 2018) Se consideró como indicadores la organización, entendida

como la cadena de procesos o un conjunto de individuos nodos interrelacionados que trabajan en algún nivel de independencia para lograr los objetivos institucionales.(Camarena, 2016)

Por otro lado, los trabajadores están en la capacidad de análisis para conocer las metas realizadas con la que las personas se enfrentan, se simplifica los efectos, fenómenos, describir la relaciones que posiblemente estén en un nivel de ocultamientos ante el individuo. Por último, la iniciativa, el acto en la cual algunas personas con ciertas cualidades están consideradas en este rubro para poder hacer el trabajo del campo.

La cuarta dimensión está relacionada con el trabajo colaborativo que en palabras de Rodríguez y Espinoza (2017) se basa en la construcción de los conocimientos ocurridos gracias a la interacción con su entorno propiciando las comunidades de aprendizaje. Por su parte (Hidalgo, 2017) sostiene que a mayor dosis de interacción social mayor será el desarrollo de los procesos mentales. Es decir, el trabajo colaborativo es un paradigma o modelo de aprendizaje interactivo que demanda de esfuerzo, competencias y talentos que contribuyen a alcanzar los objetivos planteados. (Revelo et al., 2018)

Uno de sus indicadores es la coordinación, concebida como un proceso en la cual los equipos buscan gestionar las variadas interdependencias que están presente entre sus miembros al momento de realizar acciones en común. (Ramón et al., 2011). Por otro lado, el compromiso refleja el sentir de los trabajadores y su involucramiento con la organización, pero lo hacen de manera conjunta con un determinado grupo de trabajadores bajo vínculos de colaboración institucional. (Ramón et al., 2011). Finalmente, la participación es una necesidad humana, concebida como un derecho de las personas que hacen uso de ellas en las decisiones para el ámbito laboral o personal, esto supone la vigilancia de otras necesidades que deben ser satisfechas que coadyuvan en la participación. (Hidalgo, 2017)

Finalmente la dimensión formación laboral, según Lanco (2015) es entendido como la formación donde se piensa que es relativo al trabajo y definido como las situaciones que están relacionados de forma directa o indirecta.

Respecto a sus indicadores se tiene el desarrollo profesional, evidencia una dualidad, la primera referida con el sistema formativo y la segunda tiene que ver con la cultura de cada país, pero ambas están estrechamente dirigidas a la formación profesional de las personas. (Pérez, 2017)

En cuanto a las metas que es sinónimo de los determinantes de las conductas propias de los individuos que orienta sus fuerzas hacia su trabajo, obviamente no dejan de estar presentes los factores externos que podrían afectar el cumplimiento de las metas personales y por ende las institucionales. (Sánchez, 2011) Por último, la mejora continua está orientada a desarrollar rutinas acciones o personal competente calificado que permita la mejora continua del proceso productivo en la organización.(Marin et al., 2014)

### III. METODOLOGÍA

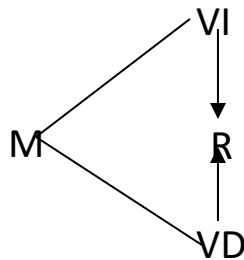
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada (Ñaupas, et al.,2013) ya que se buscó conocer la asociación del teletrabajo frente la producción laboral de los trabajadores de la UGEL Morropón.

Asimismo, el estudio resultó cuantitativo (Ñaupas, et, al. 2013) por cuanto se hizo uso de la estadística para medir las variables, los datos fueron recogidos mediante un cuestionario.

El diseño abordado fue no experimental que utilizó una serie de símbolos que poseen una denotación que es necesario identificar para ser analizados sin la intervención del investigador. Siendo su esquema:

:



**Dónde:**

M = Trabajadores de la UGEL

VI= Teletrabajo

VD = Productividad laboral

r= relación

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **VI: Definición conceptual**

Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. (Aranibar,2016)

### **Definición operacional**

El teletrabajo será medido a través del tiempo de relación con la familia, los factores tecnológicos, las condiciones ambientales de trabajo y la modalidad de trabajo, utilizando un cuestionario.

### **Indicadores**

La variable teletrabajo, será medida a partir de cuatro dimensiones; la primera el tiempo de relación con la familia siendo sus indicadores el tiempo de permanencia con la familia, la frecuencia de relaciones y las relaciones entre padres e hijos. La segunda dimensión los factores tecnológicos que se medirán a través de sus indicadores cumplimiento de las condiciones laborales remotas y el uso de nuevas tecnologías. En la tercera dimensión condiciones ambientales del trabajo con indicadores como la infraestructura, los servicios básicos y las condiciones laborales. Y la última dimensión es la modalidad de trabajo que se mediará mediante el tiempo promedio de un mantenimiento remoto y el cumplimiento de actividades.

### **Escala de medición**

Los 16 ítems serán medidos a través de la escala ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca)



### **VD: Definición conceptual**

La productividad laboral es definida como, “La productividad son los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, de manera que incrementar la productividad para alcanzar mejores resultados teniendo en cuenta los medios utilizados para generarlos” (Gutiérrez, 2014, p.20).

### **Definición operacional**

La productividad será calculada por medio de cuatro dimensiones: motivación, satisfacción personal, competencias, trabajo colaborativo y la formación personal. Utilizando un cuestionario.

### **Indicadores**

La variable productividad laboral, será medida a partir de cinco dimensiones: la motivación como primera dimensión que considera la recompensa, el reconocimiento y autonomía como indicadores, la segunda dimensión tiene como indicadores los beneficios, supervisión, carga de trabajo y los objetivos institucionales. En cuanto a la tercera dimensión es la competencia que se vale de la organización, la capacidad de análisis y la iniciativa como indicadores. La cuarta dimensión es el trabajo colaborativo cuyos indicadores son la coordinación, el compromiso y la participación, por último la dimensión formación personal tiene como indicadores el desarrollo profesional, las metas y la mejora continua.

### **Escala de medición**

Los 19 ítems serán medidos a través de la escala ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca)

### 3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1

#### Operacionalización de las variables de estudio

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI Teletrabajo	Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. (Aranibar,2016)	Medición del trabajo que se efectúa fuera de la organización a partir del tiempo de relación con la familia, asumiendo los factores tecnológicos, considerando las condiciones ambientales de trabajo y la del mismo. Se utilizará un cuestionario.	Tiempo de relación con la familia	1. Tiempo de compartir con la familia 2. Frecuencia de relaciones 3. Relaciones entre padres, e hijos	Ordinal
			Factores tecnológicos	1. Cumplimiento de las condiciones laborales remotas 2. Uso de las nuevas tecnologías	
			Condiciones ambientales de trabajo	1. infraestructura 2. Servicios básicos 3. Condiciones laborales	
			Modalidad de trabajo	1. Tiempo promedio de un mantenimiento remoto 2. Cumplimiento de actividades	
VD Productividad laboral	Para Gutiérrez (2014), “La productividad son los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, de manera que incrementar la productividad es alcanzar mejores resultados teniendo en cuenta los medios utilizados para generarlos” (p.20).	Productividad laboral, se medirá medir las siguientes dimensiones: Motivación, Satisfacción laboral, Competencias, Trabajo en Equipo y Formación y desarrollo	Motivación	1. Recompensa	
				2. Reconocimiento	
				3. Autonomía	
			Satisfacción laboral	1. Beneficios	
				2. Supervisión	
				3. Carga de trabajo	
				4. Objetivos institucionales	
			Competencias	1. Organización	
				2. Capacidad de análisis	
				3. Iniciativa	
Trabajo colaborativo	1. Coordinación				
	2. Compromiso				
	3. Participación				
Formación personal	1. Desarrollo profesional				
	2. Metas				
	3. Mejora continua				

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población:

Ñaupas (2013) es el conjunto de personas o individuos o instituciones que son causa de investigación. Para efectos del estudio fueron considerados 63 trabajadores de la UGEL Morropón, la misma que está distribuida por áreas según detalle:

**Tabla 1**  
*Población de trabajadores de la UGEL Morropón.*

Área	Cantidad .
Directivos	09
Educación. básica y técnica	15
Recursos humanos	08
Gestión administrativa	10
Planeamiento y desarrollo	08
Asesoría jurídica	04
vigilancia	06
Total	63

Nota. CAP 2021 UGEL Morropón

#### Muestra

Se considero el siguiente esquema para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 \alpha P * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 \alpha + P * q}$$

#### Dónde:

N = Total de la población (63 trabajadores)

Z $\alpha$  = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%) • p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%)

**Resolviendo:**

$$n = \frac{63 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.005^2 * (63 - 1) + 1.96^2 + 0.05 * 0.95} = 50 \text{ Trabaajdores}$$

Luego de aplicar la fórmula se tiene una muestra de 50 trabajadores a los cuales se les aplicará los instrumentos.

### **Unidad de análisis**

Estuvo formada por cada uno de los 63 trabajadores de la UGEL de Morropón, durante el año 2020.

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

### **3.4.1 Técnicas:**

#### **Encuesta**

Según Hernández, et al. (2016) la encuesta está conformada por un conjunto de reactivos o ítems para obtener información o datos de los sujetos resultando trascendental considerar la confiabilidad y la valoración del sesgo que se pueda presentar en los datos de las encuestadas. Ha sido utilizada para recoger datos de ambas variables.

### **3.4.2 Instrumentos:**

#### **Cuestionario de la variable**

Se consideró el cuestionario sobre teletrabajo constituido por 16 reactivos, con respuestas ordinales de 5 opciones de respuestas: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), Muy pocas veces (2) y Nunca (1).

Igualmente se tomó el cuestionario de productividad laboral propuesto en el estudio de Palmar et al. (2014), el mismo que tenía 19 ítems, cada uno tiene cinco opciones de respuesta: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), Muy pocas veces (2) y Nunca (1).

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se creó un grupo de WhatsApp para todos los participantes, donde se les indicó sobre la investigación propuesta y fue enviado el cuestionario.

Para la revisión de la literatura fue necesario aplicar la técnica de notas y el bosquejo para elaborar la introducción, revisión de la literatura, marco teórico, metodología, análisis comparativo, etc.(Calle, 2016)

Para la aplicación de los instrumentos, por estar en un contexto atípico a causa de la pandemia se aplicó de forma virtual, enviado por el grupo de WhatsApp.

Se diseñó un solo cuestionario en One Drive donde se considera la escala de Likert de las dos variables.

Se creó una matriz en Excel donde se tabularán los resultados.

Se procesaron los datos en SPSS v.26.

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

- ✓ En lo que corresponde a los datos obtenidos de la encuesta, el procesamiento fue mediante el programa Microsoft Excel, donde se diseñó una matriz de datos.
- ✓ Se creó una matriz de variable y otra de datos en SPSS versión 28, los resultados de los objetivos fueron presentados en tabla de contingencia (doble entrada) y la prueba de hipótesis se obtuvo mediante el coeficiente de Spearman por ser ordinales los reactivos.
- ✓ Los resultados fueron presentados en tablas según el estilo APA.
- ✓ En la figura 1 se hace una representación gráfica de los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación fue realizada en el marco de respeto al código ético de la investigación científica.

- La investigación es completamente original y ha sido corroborado por la declaración de autenticidad (según anexo).
- Fue respetada la propiedad intelectual de las fuentes consultadas para el desarrollo del estado del arte, siguiendo la normatividad del estilo APA para citas y referencias.
- Según los principios éticos se guardó reserva sobre los participantes y sus resultados obtenidos.
- Los trabajadores firmaron de forma libre y voluntaria el consentimiento informado para para participar.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivos específicos 1:** Identificar la relación entre el tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura,2020.

**Tabla 2**

*Nivel de tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropón- Piura*

		Productividad laboral						Total	
		Alta		Media		Baja			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Tiempo con la familia	Muy frecuente	6	46,2%	7	35,0%	2	11,8%	15	30,0%
	Frecuente	1	7,7%	0	0,0%	6	35,3%	7	14,0%
	Poco frecuente	6	46,2%	13	65,0%	9	52,9%	28	56,0%
Total		13	100,0%	20	100,0%	17	100,0%	50	100,0%

*Nota.* Cuestionario de Teletrabajo y producción laboral

En lo que respecta al tiempo de relación que el trabajador pasa con la familia donde se produce la interacción trabajo-familia en la modalidad remota no siempre se torna negativa, puede resultar enriquecedora, por cuanto puede estar ejerciendo sus actividades en el hogar y al mismo tiempo puede estar desarrollando alguna actividad laboral.

Según la percepción de los trabajadores, dejan entrever que la dimensión tiempo de relación con la familia muestra un nivel poco frecuente (56.0%), mientras que el 14.0 % refieren un nivel frecuente y el 30.0% refiere una relación muy frecuente. Es decir, que los trabajadores consideran que es poco frecuente el tiempo

de relación con la familia, el tiempo para compartir con la familia, la frecuencia de relaciones y las relaciones entre padres, e hijos que se produce durante el teletrabajo o trabajo remoto de los trabajadores.

Respecto a la variable productividad laboral, se evidencia que los trabajadores, muestran una productividad laboral media (65.0%), así mismo el 52.9% de trabajadores tienen una productividad laboral baja, mientras que el 46.2% presentan una alta productividad laboral. Es decir, consideran que la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo colaborativo y la formación contribuyen a la productividad laboral.

**Objetivos específicos 2:** Evaluar la relación entre los factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020.

**Tabla 3**

*Nivel de factores tecnológicos y la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropón- Piura*

		Productividad laboral							
		Alta		Media		Baja		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Factores tecnológicos	Muy Bueno	10	76,9%	8	40,0%	1	5,9%	19	38,0%
	Bueno	2	15,4%	8	40,0%	5	29,4%	15	30,0%
	Regular	1	7,7%	4	20,0%	11	64,7%	16	32,0%
Total		13	100,0%	20	100,0%	17	100,0%	50	100,0%

*Nota.* Cuestionario de Teletrabajo y producción laboral

En lo que atañe a los factores tecnológicos, están relacionada con el aspecto humano e instrumental, porque permite promover el uso de la tecnología que proporciona beneficios no solo para los trabajadores sino también a las empresas resultando muy favorable porque reduce costos de



equipamiento, alquiler, los servicios básicos, disminución de gastos del personal e incremento de la productividad en el nuevo entorno digital o remoto de los trabajadores.

Según la percepción de los trabajadores, dejan entrever que la dimensión factores tecnológicos muestra un nivel muy bueno (38.0%), mientras que el 32.0% sostienen que existe un nivel regular y el 30.0% sostiene que ellos factores tecnológicos se encuentran en nivel bueno. Es decir, que los trabajadores sostienen que los factores tecnológicos de los trabajadores cumplen con las condiciones laborales remotas mediante el uso de las nuevas tecnologías haciendo viable el teletrabajo o trabajo remoto de los trabajadores.

Respecto a la variable productividad laboral, se evidencia que los trabajadores, muestran un nivel muy bueno (76.9%), otros trabajadores muestran un nivel medio (40.0%), mientras que el 5.9% presentan una baja productividad. Es decir, consideran que la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo colaborativo y la formación contribuyen a la productividad laboral.

**Objetivos específicos 3:** Identificar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón-Piura, 2020.

**Tabla 4**

*Nivel de condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropón- Piura*

		Producción Laboral						Total	
		Alta		Media		Baja		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Condiciones ambientales de trabajo	Muy favorable	12	92,3%	15	75,0%	1	5,9%	28	56,0%
	Favorable	0	0,0%	5	25,0%	9	52,9%	14	28,0%
	Poco favorable	1	7,7%	0	0,0%	7	41,2%	8	16,0%
Total		13	100,0%	20	100,0%	17	100,0	50	100,0%

*Nota.* Cuestionario de Teletrabajo y producción laboral

Las condiciones ambientales de trabajo están referidas a las diversas contradicciones que puedan producirse en la diversas fuertes productivas y solo aquí se produce el ambiente de trabajo. Se escenifican dos fuerzas principales que dan origen al desarrollo de la sociedad y el progreso de la naturaleza, notándose una interrelación entre hombre y sociedad.

Según la percepción de los trabajadores, dejan entrever que la dimensión condiciones ambientales de trabajo muestra un nivel muy favorable (56.0%), mientras que el 28.0% refieren un nivel favorable y el 16.0% refiere un nivel poco favorable. Es decir, los trabajadores consideran que resultan muy favorable la Infraestructura, los servicios básicos para el trabajo y las condiciones laborales que asisten el teletrabajo o trabajo remoto de los trabajadores.

Respecto a la variable productividad laboral, se evidencia que los trabajadores, muestran una productividad laboral buena (92.3%), así mismo, el 75.0% de trabajadores muestran una productividad laboral media, mientras que el 5.9% presentan una baja productividad laboral. Es decir, consideran que la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo colaborativo y la formación contribuyen a la productividad laboral que han permitido alcanzar una adecuada productividad.

**Objetivos específicos 4:** Evaluar la relación entre las modalidades del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón-Piura, 2020.

**Tabla 5**

*Nivel entre modalidades del trabajo y la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropón- Piura*

		Productividad laboral							
		Alta		Media		Baja		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Modalidades del trabajo	Muy oportunas	12	92,3%	7	35,0%	2	11,8%	21	42,0%
	Oportunas	0	0,0%	6	30,0%	9	52,9%	15	30,0%
	Poco oportunas	1	7,7%	7	35,0%	6	35,3%	14	28,0%
Total		13	100,0%	20	100,0%	17	100,0%	50	100,0%

*Nota.* Cuestionario de Teletrabajo y producción laboral

En cuanto al teletrabajo presenta diferentes modalidades de trabajo con asistencia de las TIC, como el trabajo autónomo, autónomo o trabajo online, el trabajo complementario, el trabajo móvil, el trabajo en Telecentros lugares equipados y adecuados para la ejecución de actividades propias del trabajo en tiempo de pandemia ha favorecido a los trabajadores para dar continuidad a las actividades laborales.

Respecto a la percepción de los trabajadores, dejan entrever que la dimensión modalidad de trabajo resultan muy oportunas (42.0%), mientras que el 30.0% refieren ser oportunas y el 16.0% refiere ser poco oportunas. Es decir, los trabajadores consideran que el tiempo promedio de un mantenimiento remoto y el cumplimiento de actividades coadyuvan al teletrabajo o trabajo remoto de los trabajadores.

Respecto a la variable productividad laboral, se evidencia que los trabajadores, muestran una productividad laboral alta (92.3%), así mismo, el 35.0% de trabajadores presenta productividad laboral media, mientras que el 11.8% presentan una baja productividad laboral. Es decir, consideran que la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo colaborativo y la formación contribuyen a la productividad laboral que han permitido alcanzar una adecuada productividad

**Objetivos General:** Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura, 2020

**Tabla 6**

*Nivel entre teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropón- Piura*

	Producción laboral							
	Alta		Media		Baja		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Favorables	10	76,9%	10	50,0%	1	5,9%	21	42,0%
Poco	2	15,4%	7	35,0%	2	11,8%	11	22,0%
Teletrabajo favorable								
Desfavorable	1	7,7%	3	15,0%	14	82,4%	18	36,0%
Total	13	100,0	20	100,0	17	100,0	50	100,0
		%		%		%		%

*Nota.* Cuestionario de Teletrabajo y producción laboral

El teletrabajo en tiempo de pandemia se convirtió en una oportunidad para las organizaciones para dar continuidad a sus actividades productiva. Entiéndase como teletrabajo a la actividad que es realizada en un lugar diferente al del centro de labores, pero que tiene una particularidad del uso de la tecnología para el proceso productivo. Por otro lado, la productividad laboral de los trabajadores cobra importancia porque resulta necesario y oportuno potenciar la tecnología, las relaciones, las condiciones de trabajo, se logra a través de la ejecución de las diferentes funciones en un mínimo tiempo.

En cuanto a la percepción de los trabajadores respecto a la variable teletrabajo, resulta favorable (42.0%), mientras que el 36.0% refieren ser desfavorable y el 22.0% refiere ser poco favorable. Es decir, los trabajadores consideran que el tiempo de relación con la familia, Factores tecnológicos, Condiciones de ambientales de trabajo, Modalidad de trabajo coadyuvan al teletrabajo o trabajo remoto de los trabajadores.

La variable productividad laboral, se evidencia que los trabajadores, muestran una productividad laboral alta (76.9%), así mismo, el 50.0% de trabajadores presenta productividad laboral media, mientras que el 5.9% presentan una baja productividad laboral. Es decir, consideran que la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo colaborativo y la formación contribuyen a la productividad laboral que han permitido alcanzar una adecuada productividad.

## Comprobación de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre el tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el tiempo de relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**Tabla 7**

*Relación entre el relación con la familia y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.*

			Tiempo de relación con la familia	Productividad laboral
Rho de Spearman	Tiempo de relación con la familia	Coefficiente de correlación	1,000	,898
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,898	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 7 determinó la existencia de la relación entre la dimensión tiempo de relación con la familia y la variable productividad laboral de los trabajadores, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0.898, resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ( $p < 0,01$ ). En tal sentido, se admite la hipótesis específica 1 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión tiempo de relación con la familia frente a la variable productividad laboral.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre los factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación directa entre los factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**Tabla 8**

*Relación entre factores tecnológicos y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropon- Piura.*

			Factores tecnológicos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Factores tecnológicos	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 8 determinó la existencia de la relación entre dimensión factores tecnológicos y la variable productividad laboral de los trabajadores, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0.793, resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ( $p < 0,01$ ). En tal sentido, se admite la hipótesis específica 2 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión factores tecnológicos frente a la variable productividad laboral.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación directa entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**Tabla 9**

*Relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropon- Piura*

			Condiciones ambientales de trabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 9 determinó la existencia de la relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y la variable productividad laboral de los trabajadores, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0.789, resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ( $p < 0,01$ ). En tal sentido, se admite la hipótesis específica 2 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo frente a la variable productividad laboral.



**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre las modalidades del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación directa entre las modalidades del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**Tabla 10**

*Relación entre las modalidades del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropon- Piura*

			Modalidad de trabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Modalidad de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 10 determinó la existencia de la relación entre la dimensión modalidad de trabajo y la variable productividad laboral de los trabajadores, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0.805, resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ( $p < 0,01$ ). En tal sentido, se admite la hipótesis específica 2 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión modalidad de trabajo frente a la variable productividad laboral.

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de la provincia de Morropon- Piura.

**Tabla 11**

*Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropon- Piura*

			Teletrabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 11 determinó la existencia de la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0.860, resultando directa y significativa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ( $p < 0,01$ ). En tal sentido, se admite la hipótesis específica 2 y se refuta la hipótesis nula, lo cual nos lleva a inferir la asociación entre la dimensión modalidad de trabajo frente a la variable productividad laboral.

## V. DISCUSIÓN

Según el objetivo específico 1 se encontró que más de la mitad de la muestra (56.0%) evaluaron la dimensión tiempo de relación con la familia como poco frecuente y su productividad laboral media (35.0%); igualmente se determinó que el tiempo de relación con la familia tiene una correlación positiva alta significativa con  $\rho = 0,898$  en el nivel 0.01 frente a la productividad laboral. Los trabajadores consideran que a pesar de trabajar desde casa tiene poco tiempo para la interrelación con la familia, debido que dedica mayor tiempo para estar detrás del computador cumpliendo con sus actividades laborales. Situación que afecta las relaciones con la familia, las relaciones entre padres e hijos que se produce durante el teletrabajo. Se sustenta en la teoría de las relaciones familiares, siendo necesario establecer las relaciones de confianza que favorezcan las actividades para ejecutar el teletrabajo. Estas relaciones implican determinar el espacio en casa para efectuar el teletrabajo separando ambos ámbitos, establecer límites y normas de distancias para los asuntos laborales y familiares a fin de no generar conflictos. Otro de los aspectos es el aprovechamiento al máximo tiempo para el logro de resultados y de esta manera poder tener espacio para compartir con la familia y por último considerar espacios de diálogo y comunicación en diversos tiempos al teletrabajo para dar fortalecimiento a las relaciones familiares generando lazos afectivos. (Duran, 2020) Es decir, la coexistencia de dos ámbitos en el mismo contexto donde hay un desenvolvimiento de actividades laborales y familiares implica cierto grado de distracciones entre los miembros de la familia cuando se realiza el teletrabajo. Discrepan con los hallazgos en la investigación de Quiñones (2020) que determinó que existió una fuerte vinculación entre el teletrabajo en relación con la productividad en la organización, lo cual permitió su implementación de forma óptima en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria del Negocio aduanero.

El objetivo específico 2 se halló los trabajadores afirman que el 38.0% calificaron la dimensión factores tecnológicos como muy buenos y regular (32.0%), también encontró que los factores tecnológicos muestran relación positiva

moderada pero significativa  $Rho= 0,793$  a un nivel de 0.01 con la productividad laboral. Según la percepción de los trabajadores consideran que si bien los factores tecnológicos son buenos, pero también se presentan algunas condiciones laborales que afectan la productividad de los trabajadores como el escritorio, silla ergonómica para hacer un trabajo de forma efectiva, acceso a internet de tal forma que cumplan sin dificultad las actividades. Similares resultados se encontró en la investigación de Arriola y Neyra (2020) quienes analizaron la efectividad del trabajo remoto en el Poder judicial buscando las buenas prácticas como modelos de atención en los distritos judiciales. Resultando una relación directa entre las variables estudiadas porque permite la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto para realizar las audiencias judiciales en línea, dando celeridad a los procesos judiciales. El postulado de Sánchez et al. (2019) sostienen que los resultados por cuanto el aspecto humano e instrumental tienen estrecha relación entre ambos, el uso de la tecnología prevé beneficios para los trabajadores como para la sociedad incrementando la productividad en el nuevo entorno digital. A lo expuesto, se puede sostener que es necesario que el trabajador disponga de un dispositivo electrónico mediante el cual desarrolla sus funciones que se puede proceder a través de un dispositivo móvil, laptop, desktop o Tablet y requiere de conexión a internet para mantener la relación y comunicación entre el trabajador y la organización.

El objetivo específico 3 se determinó que el 56,0% de los participantes valoraron la dimensión condiciones ambientales de trabajo como muy favorable. Así mismo, se determinó la correlación directa positiva significativa  $\rho 0,789$  a nivel 0.01 con la productividad laboral. Los trabajadores, consideran que si bien existen condiciones ambientes de trabajo pero también existen contradicciones que puedan ocasionar en la diversas fuertes productivas dando origen al impulso de la sociedad y el progreso de la naturaleza donde el hombre y sociedad están directamente relacionados. Los resultados son similares a los hallazgos en la investigación de Suárez (2020) encontrando como resultado la relación del teletrabajo en los trabajadores demostrando su eficacia en la calidad del servicio a pesar de atravesar la crisis sanitaria que los trabajadores hubieran de la Unidad de Gestión Educativa Local San Paulo. Los resultados se fundamenta en la teoría

de Sánchez y Arias(2020) que pone en manifiesto que el teletrabajo proporciona beneficios para el medio ambiente pero que el hombre no los percibe como tal, en este sentido el teletrabajo se convierte en una opción que para cualquier países contribuyan en la reducción de la capa de carbono con reducción de la huella de carbono y la mitigación del calentamiento global y demás impactos ambientales que trae consigo el uso de transporte. El teletrabajo no es la solución frente a las condiciones ambientales pero si para el mejoramiento y reducir los consumos de energía dentro de las organizaciones.

Según el objetivo específico 4 se encontró que el 42,0% sostienen que la dimensión modalidades de trabajo resultaron muy oportunas; mientras que otros sostienen ser oportunas y poco oportunas. Así mismo, se determinó que las modalidades correlacionó de forma positiva fuerte y significativa obteniendo el valor de  $\rho = 0,805$  en el nivel 0,01 con la productividad laboral de los trabajadores. Consideran que el teletrabajo presenta diferentes modalidades de trabajo asistidas por las TIC, como es el trabajo autónomo, autónomo o trabajo online, el trabajo complementario, el trabajo móvil para la ejecución de actividades propias del trabajo remoto que ha favorecido la continuidad a las actividades laborales en tiempo de pandemia. Los hallazgos en la investigación de García y Sierra (2020) son similares por cuanto indagaron los factores determinantes sobre la productividad laboral, encontrándose relaciones entre los factores de espacio, infraestructura, condiciones laborales al interior de sus hogares. Toda vez que están realizando el trabajo desde casa. Los resultados se sostienen en la teoría de Sánchez (2017) quien categoriza el teletrabajo desde tres perspectivas: según al tipo de conexión que involucra a su vez al trabajo online o conectado que requiere de conectividad y es realizado en tiempo real que se efectúa entre el teletrabajador y los empleados y tiene dos modalidades: en un solo sentido o en doble sentido. O trabajo online o desconectado se lleva a cabo de manera local sin la necesidad de una entidad con resultados telemáticos para ser reproducidos por medio tecnológicos. Dentro de este grupo existen tres clasificaciones: teletrabajo en casa, teletrabajo en telecentros o teletrabajo móvil. Finalmente, la modalidad en relación con el trabajo ordinario, puede darse desde el teletrabajo mixto el teletrabajador trabaja de manera externa y únicamente acude al centro de trabajo previo aviso. Y el teletrabajo

absolutamente externo, donde el trabajo es efectuado sin la presencia física con medios tecnológicos.

Respecto al objetivo general, se determinó que el 42,0% de los trabajadores consideran que el teletrabajo es favorable y desfavorable (36,0%) mientras que la productividad laboral tienen un nivel alto (76,9%) y medio (50,0%). Además, se encontró que existe relación directa fuerte entre el teletrabajo y la productividad laboral con valor de rho 0,860 a un nivel de 0,01. Es decir, conlleva a concluir que las dimensiones de que el tiempo de relación con la familia resulta poco frecuente, factores tecnológicos resultaron muy buenos y buenos, condiciones de ambientales de trabajo resultaron muy favorables, Modalidad de trabajo resultan muy oportunas para el teletrabajo o trabajo remoto de los trabajadores. Es decir, los trabajadores sostienen que el teletrabajo en tiempo de emergencia sanitaria se convirtió en una oportunidad para las organizaciones para dar continuidad a sus actividades productiva. Entiéndase como teletrabajo a la actividad que es realizada en un lugar diferente al del centro de labores, pero que tiene una particularidad del uso de la tecnología desde el hogar. Lo anteriormente expuesto se sustenta en el fundamento teórico sobre el teletrabajo desde la reflexión de Soto (2020) es concebido como la forma de trabajar en un sitio distante a la oficina mediada por la tecnología con acceso a internet para realizar en cualquier momento y lugar. Considerando la reducción de dependencia del transporte y aumentar la dependencia de las herramientas tecnológicas. Así mismo, se considera como trabajo efectivo y permanente que efectúan los sujetos cumpliendo funciones fuera del sitio de la organización con empleo permanente de las TIC. Por otro lado, Guillermo (2018) afirma que la productividad laboral puede ser entendida como objeto y como indicador, también como la actividad efectuada por el trabajador producto promedio del tiempo utilizado con los materiales para la producción de un bien o servicio. Los hallados en el estudio de Peralta (2021) son similares y se indagó sobre la mejor manera de trabajo bajo la disposición de la modalidad remota para trabajar, demostrándose que el teletrabajo resulta muy favorable para la educación.

## VI. CONCLUSIONES

Los hallazgos permiten concluir que existe relación positiva fuerte entre el teletrabajo y la producción laboral en los trabajadores, obteniéndose un rho 0,860 y una significancia de .000. Siendo favorable y desfavorable el teletrabajo lo cual lleva a obtener una producción laboral media.

En cuanto al tiempo de relación con la familia existe relación positiva fuerte con la producción laboral de los trabajadores, obteniéndose un rho 0,898 y una significancia de .000. Siendo poco frecuente el tiempo de interacción con la familia y la producción laboral también resulta media.

Existe relación positiva fuerte entre los factores tecnológicos y la producción laboral de los trabajadores, obteniéndose un rho 0,793 y una significancia de 0.01 bilateral. Resultando muy buenos los factores tecnológicos lo cual favorece la producción alta en el trabajo.

Existe relación positiva fuerte entre las condiciones ambientales de trabajo y la producción laboral de los trabajadores, obteniéndose un rho 0,793 y una significancia de 0.01 bilateral. Resultando muy favorable las condiciones ambientales de trabajo para conseguir una producción alta y media.

En cuanto a las modalidades de trabajo existe relación positiva fuerte con la producción laboral de los trabajadores, obteniéndose un rho 0,805 y una significancia de 0.01 bilateral. Resultando muy favorable y favorable las modalidades de trabajo para conseguir una producción alta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Morropón-Piura implementar la infraestructura tecnológica en la UGEL para afrontar la coyuntura que está viviendo el mundo y el Perú a causa de la pandemia y que permita a través del teletrabajo dar continuidad a las actividades laborales con una buena producción laboral en al ámbito educativo.

Al jefe del área de recursos humanos, elaborar un programa de trabajo remoto o híbrido que garantice el cumplimiento de horarios para el cumplimiento de las actividades laborales. Cuidando no recargar con exceso de trabajo a los trabajadores, sabiendo que muchos de ellos no cuentan con los dispositivos electrónicos y no poseen las competencias digitales para el trabajo virtual lo cual los lleva utilizar mayor tiempo que lo establecido. Situación que minimiza el espacio para mantener las relaciones con la familia.

A la dirección en conjunto con el jefe de logística a brindar las condiciones para dotar de equipamiento (mínimamente laptop) y capacitación oportuna para que los trabajadores puedan realizar el trabajo asignado en el tiempo establecido que permita operativizar la gestión del servicio educativo de calidad en la provincia de Morropón.

A la dirección general y seguir fortaleciendo las condiciones ambientales que más resultan muy favorables, esto es propio del mismo trabajador desde sus hogares. Es necesario que sea la institución quien proporcione las condiciones ambientales a los hogares de sus trabajadores para que su ambiente de trabajo tenga en confort para brindar una adecuada producción laboral.

A la dirección general definir las modalidades de trabajo pospandemia de trabajo autónomo, híbrido o trabajo online, pero que se disponga del equipamiento necesario para que los trabajadores vayan organizando su vida laboral que les permita la motivación y satisfacción de los mismos trabajadores que es el motor o aliciente para conseguir una alta producción laboral.



## REFERENCIAS

- Acevedo, D. Alegría, C.; Cortegana, M. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio de UPC. <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/621533>
- Altamirano, R. (2020). *Clima laboral y productividad de los colaboradores de mi Banco, Agencia Chiclayo Cercado*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] repositorio Universidad Señor de Sipán. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano Ojeda%2C Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andina. (2020). *Trabajo remoto: 200,000 personas ya laboran bajo esa modalidad en Perú*. <https://andina.pe/agencia/noticia-trabajo-remoto-200000-personas-ya-laboran-bajo-esa-modalidad-peru-803983.aspx>
- Arriola, M., & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/654024>
- Camarena, L. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci_arttext)
- Castellon, L. (2018). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. *InterSedes*, 18(38). <https://doi.org/10.15517/isucr.v18i38.32671>
- Calle, L. (2016) Metodología para hacer la revisión de la literatura de una

- investigación. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/301748735\\_Metodologias\\_para\\_hacer\\_la\\_revision\\_de\\_literatura\\_de\\_una\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/301748735_Metodologias_para_hacer_la_revision_de_literatura_de_una_investigacion).
- Díaz, C. (2021). *Teletrabajo: Ventajas Y Desventajas De Su Implementación En Los Millennials De Chile* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio de Universidad de Chile. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178910/Tesis - Catalina Díaz Montiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178910/Tesis_-_Catalina_Díaz_Montiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duran, I. (2020). El teletrabajo y la conciliación con el entorno familiar de convivencia familiar durante la pandemia COVID-19. *Revista de Psicología (Especial)*, 68-72 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext)
- García Gallego, E., & Sierra Trujillo, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. [*Trabajo de Investigación - Maestría en Desarrollo Humano Organizacional*], 1-61.
- Gil, F. (29/04/2019). 86 de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por los jefes. *Gestión. Aptitus*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Herrera, G. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. [Tesis de licenciatura *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*] Repositorio institucional UNJFSC <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Guitierrez, P. (2016) Perspectivas de la interacción trabajo-familia en docentes de instituciones públicas. *Revista Psicoespacios*, 10(17), 111-126. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/issue/%0Aview/86/showToc>
- Hidalgo, L. (2017). (2017). *El trabajo colaborativo como una estrategia metodológica inclusiva en la asignatura de estudios sociales en quinto año de educación básica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala] Repositorio de Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11131>

- Hurtado Prieto, Jimena. (2003). La teoría del valor de Adam Smith: la cuestión de los precios naturales y sus interpretaciones. *Cuadernos de Economía*, 22 (38), 15-45. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-47722003000100002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722003000100002&lng=en&tlng=es)
- IPE. (2020). *BOLETÍN IPE: ¿Trabajo remoto o teletrabajo?* [https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/?fbclid=IwAR2zA2E\\_uwkd9dESkZGOoHqOoqj7vUCa5TGrpzY-P\\_jRVJw9Y04iwhom2Sc](https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/?fbclid=IwAR2zA2E_uwkd9dESkZGOoHqOoqj7vUCa5TGrpzY-P_jRVJw9Y04iwhom2Sc)
- ISIL. (2020). *Estudio de trabajo remoto. primer estudio sobre trabajo remoto ISIL2020*. <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>
- Lanco, M. T. (2015). *En análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. [Tesis de maestría]. Universidad Militar Nueva Granada.
- López, E. (2018). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Marin, J;Bautista, Y;Garcia, J. (2014). Etapas en la evolución de la mejora continua: Estudio multicaso. *Intangible Capital*, 10(3). 584-618 <https://doi.org/10.3926/ic.425>
- Martínez, A.; Pérez, M.;Carnicer, P.;Jiménez,J.(2006) Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*..29,pp.229-262
- Marvel, M.;Rodriguez,C. Núñez, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Min TIC. Libro blanco, el ABC del trabajo. 2012. Min.* (2012).
- Montenegro, R. (2013). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Ñaupas, H;Mejía, E; Novoa, E; Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones).
- Neyra, P. (2018). *Incentivos laborales: Revisión conceptual desde la psicología*

- [Tesis de bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de Universidad San Ignacio de Loyola [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3586/1/2018\\_Neyra-Bendezú.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3586/1/2018_Neyra-Bendezú.pdf)
- Olivares, R., & Anabalón, M. (2013). Teletrabajo y estrés laboral, una relación significada por trabajadores de una empresa de servicios. *Universidad Academia de Humanismo Cristiano*, 53(9), 1689-1699.
- OMS. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. En *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1). [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).
- Palacios, J. C. (2018). *La capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del área de Marketing y promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios\\_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peralta, J. (2021). Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de Teletrabajo durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo. [Tesis de maestría, Universidad Del Azuay]. Repositorio de Universidad del Azuay <http://201.159.222.99/bitstream/datos/6427/1/12566.pdf%0Ahttp://dspace.uaz uay.edu.ec/handle/datos/7507>
- Pérez, P. (2017). Análisis epistemológico del concepto formación laboral. *EduSol*, 17(59), pp.1-12 <https://www.redalyc.org/journal/4757/475753051013/html/>
- Peruano, E. (2020). *El 95% de trabajadores considera que teletrabajo debe mantenerse*. <https://elperuano.pe/noticia/94892-el-95-de-trabajadores-considera-que-teletrabajo-debe-mantenerse>
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. [Tesis de maestría]. Universidad Científica del Sur.
- Rico, R.; Manzanares, M., Gil, F; Alcover, C.; Taberner, C. (2011). Procesos de coordinación en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1). pp.59-68 <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1919.pdf>
- rankmi. (2020). *Estado de trabajo remoto América Latina 2020. Una visión desde la*

*Gestión de Personas medio de crisis por Covid-19.*

- Revelo, O.; Collazos, C.; Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115-134.pp. 115-134
- Reyna, E; García, D. (2018). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del Centro de empleo de la dirección regional de Trabajo y Promoción del empleo -Sede Piura* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura <https://1library.co/document/z31k708y-evaluacion-desempeno-laboral-trabajadores-direccion-regional-trabajo-promocion.html>.
- Rodríguez, R. y Espinoza, R. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *RIDE*, 7(14). <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Rupay Huarcaya, S. E. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(1), 1-26. [http://www.greenclipse.com/eashw.htm%0AOIT%0Ahttps://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621313%0Ahttps://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1364/2018\\_ADYDE\\_18-1\\_10\\_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/doc](http://www.greenclipse.com/eashw.htm%0AOIT%0Ahttps://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621313%0Ahttps://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1364/2018_ADYDE_18-1_10_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/doc)
- Sánchez, N; Arias.(2021)Condiciones sociales, ambientales y ambientales que intervienen en la aplicación de un modelo de teletrabajo en las organizaciones colombianas del siglo XXI[Tesis de grado Universidad ean] <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10616/AriasRuben2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, G;Montenegro, ; Medina, P. . (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial.*Digital Publisher CEIT*. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sanchez,M;Sanchez, D; Amano ,D, Gonzáles, I. (2011). La teoría de las metas de logro y su incidencia sobre la persistencia en la práctica deportiva en edad escolar. *II Congreso del Deporte en Edad Escolar*.
- Soto,V.(2020) *Teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los*

*juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 20*. [Tesis de maestría, Universidad de Señor de Sipan]. Repositorio Universidad de Señor de Sipan.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%  
c3%a9rrez%2c%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%c3%a9rrez%2c%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suarez Vasquez, L. M. (2020). Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2619706>

Organización Internacional del Trabajo (2013). *OIT subraya ventajas del trabajo a distancia*. <https://news.un.org/es/story/2013/03/1267711>

Velástegui, J. (2019). *Productividad Laboral en Ecuador : un análisis por tamaño de empresa y sector*. [Tesis de Licenciatura] Universidad San Francisco de Quito USFQ.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición				
VI Teletrabajo	Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. (Aranibar,2016)	Medición del trabajo que se efectúa fuera de la organización a partir del tiempo de relación con la familia, asumiendo los factores tecnológicos, considerando las condiciones ambientales de trabajo y la del mismo. Se utilizará un cuestionario.	Tiempo de relación con la familia	1. Tiempo de compartir con la familia 2. Frecuencia de relaciones 3. Relaciones entre padres, e hijos	Ordinal				
			Factores tecnológicos	1. Cumplimiento de las condiciones laborales remotas 2. Uso de las nuevas tecnologías					
			Condiciones de ambientales de trabajo	1. Infraestructura 2. Servicios básicos 3. Condiciones laborales					
			Modalidad de trabajo	1. Tiempo promedio de un mantenimiento remoto 2. Cumplimiento de actividades					
			VD Productividad laboral	Para Gutiérrez (2014), “La productividad son los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, de manera que incrementar la productividad es alcanzar mejores resultados teniendo en cuenta los medios utilizados para generarlos” (p.20).		Productividad laboral, se medirá medir las siguientes dimensiones: Motivación, Satisfacción laboral, Competencias, Trabajo en Equipo y Formación y desarrollo	Motivación	1. Recompensa 2. Reconocimiento 3. Autonomía	Ordinal
							Satisfacción laboral	1. Beneficios 2. Supervisión 3. Carga de trabajo 4. Objetivos institucionales	
							Competencias	1. Organización 2. Capacidad de análisis 3. Iniciativa	
							Trabajo colaborativo	1. Coordinación 2. Compromiso 3. Participación	
Formación	1. Desarrollo profesional 2. Metas 3. Mejora continua								



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **CUESTIONARIO DE TELETRABAJO PARA TRABAJADORES DE LA UGEL DE MORROPÓN**

#### **Estimado trabajador(a)**

El cuestionario busca recabar información sobre las características del teletrabajo que usted realiza desde su hogar. Servirá para plantear posibles sugerencias en cuanto al tema abordado. En tal sentido se le solicita ser objetivo en las respuestas.

**Indicaciones:** Responda marcando las siguientes escalas de valoración: Nunca ( 1 );Casi nunca ( 2); A veces (3); Casi siempre(4 ); Siempre( 5)

<b>Dimensión ambiente familiar</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Dispone de tiempo necesario para realizar sus actividades durante la jornada establecida por la organización.					
2. Dispone de tiempo para compartir su trabajo con la familia					
3. El tiempo destinado para el teletrabajo afecta las relaciones con la familia					
4. La relación entre los miembros de la familia se ha visto afectada por el teletrabajo.					
<b>Dimensión: Factores Tecnológicos</b>					
5. Dispone de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones para realizar su trabajo					
6. Tiene una conexión de internet que le permita rapidez y estabilidad.					
7. Dispone de versiones actualizadas de los programas para realizar el trabajo					
8. Existe espacio suficiente para trabajar con comodidad					
9. Tiene facilidad para intercambiar información laboral utilizando diferentes herramientas tecnológicas.					
<b>Dimensión: Condiciones ambientales</b>					

10. La infraestructura es adecuada					
11. Cuenta con los Servicios básicos					
12. Las condiciones laborales son óptimas					
13. Las relaciones interpersonales le permiten realizar su trabajo sin interrupciones					
<b>Dimensión: Modalidad de trabajo</b>					
14. La supervisión de trabajo remoto es el adecuado.					
15. El supervisor realiza una retroalimentación apropiada.					
16. Se cumplen las actividades en la jornada de trabajo diario.					

## Anexo N° 2



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA TRABAJADORES DE LA UGEL DE MORROPÓN

### Estimado trabajador(a)

El cuestionario busca recabar información sobre la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL de Morropón respecto a la labor que realiza. Servirá para plantear posibles sugerencias en cuanto a la investigación. En tal sentido se le solicita ser objetivo en las respuestas.

**Indicaciones:** Responda marcando las siguientes escalas de valoración: Nunca ( 1 ); Casi nunca ( 2); A veces (3); Casi siempre(4 ); Siempre(5)

<b>Dimensión: Motivación</b>	5	4	3	2	1
1. Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo.					
2. Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza.					
3. La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.					
4. Según la confianza que se ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados.					
<b>Dimensión: Satisfacción laboral</b>					
5. Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos.					
6. Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe.					
7. Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos.					
8. Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.					
<b>Dimensión. Competencias</b>					
9. Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis.					
10. Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.					
11. Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor.					

<b>Dimensión: Trabajo colaborativo</b>					
12. Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. desarrolla.					
13. Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.					
14. Participo de forma activa en el diseño del trabajo a realizar.					
15. Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado.					
<b>Dimensión: Formación personal</b>					
16. Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.					
17. Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.					
18. Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia.					
19. Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.					

### Anexo 3. Procesamiento de Información SPSS

	Ambiente Laboral				Factores Tecnológicos					Condiciones Ambientales				Modalidad de Trabajo						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16				
1	5	5	2	2	14	5	4	4	4	4	21	1	3	4	5	26	5	4	4	13
2	3	3	3	4	13	3	1	2	2	2	10	3	4	3	3	32	3	2	2	7
3	5	5	1	1	12	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	36	5	5	5	15
4	5	5	3	2	15	5	5	5	3	5	23	5	5	5	2	31	5	4	5	14
5	5	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	26	5	3	5	13
6	3	3	3	3	12	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	28	3	3	3	9
7	4	3	3	4	14	5	5	5	4	4	23	4	5	3	4	27	5	5	5	15
8	4	4	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	26	3	3	3	9
9	5	4	2	2	13	5	5	5	3	5	23	3	4	4	4	33	4	4	4	12
10	4	5	3	3	15	5	4	4	2	5	20	4	5	4	5	31	5	2	4	11
11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	15	2	4	3	4	24	3	3	5	11
12	3	3	4	4	14	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	29	2	1	3	6
13	4	3	2	1	10	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	30	5	5	5	15
14	3	3	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	29	3	3	3	9
15	4	4	3	2	13	3	2	3	2	3	13	5	5	3	4	33	3	3	3	9
16	3	4	2	2	11	4	5	4	4	4	21	5	3	4	4	32	4	4	4	12
17	3	4	2	2	11	4	4	4	3	3	18	3	5	4	4	31	3	3	4	10
18	5	5	2	2	14	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	28	4	3	5	12
19	3	2	4	4	13	5	5	3	3	3	19	3	4	3	3	25	2	3	1	6
20	5	3	4	3	15	4	4	4	4	4	20	3	2	3	4	32	4	4	3	11
21	5	5	2	3	15	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	33	5	5	5	15
22	2	2	3	3	10	4	4	4	4	3	19	4	4	3	2	27	2	2	2	6
23	3	3	5	4	15	4	3	4	2	3	16	2	5	4	3	27	2	2	3	7
24	3	4	4	4	15	3	3	4	1	2	13	2	5	3	3	30	1	1	2	4
25	5	5	3	2	15	5	5	5	3	5	23	5	5	5	2	31	5	4	5	14
26	5	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	26	5	3	5	13
27	3	3	3	3	12	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	28	3	3	3	9
28	4	3	3	4	14	5	5	5	4	4	23	4	5	3	4	27	5	5	5	15
29	4	4	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	26	3	3	3	9
30	5	4	2	2	13	5	5	5	3	5	23	3	4	4	4	33	4	4	4	12
31	4	5	3	3	15	5	4	4	2	5	20	4	5	4	5	31	5	2	4	11
32	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	15	2	4	3	4	24	3	3	5	11
33	3	3	4	4	14	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	22	2	1	3	6
34	4	4	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	26	3	3	3	9
35	5	4	2	2	13	5	5	5	3	5	23	3	4	4	4	33	4	4	4	12
36	4	5	3	3	15	5	4	4	2	5	20	4	5	4	5	31	5	2	4	11
37	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	15	2	4	3	4	33	3	3	5	11
38	5	5	2	3	15	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	33	5	5	5	15
39	2	2	3	3	10	4	4	4	4	3	19	4	4	3	2	27	2	2	2	6
40	3	3	5	4	15	4	3	4	2	3	16	2	5	4	3	31	2	2	3	7
41	5	5	3	2	15	5	5	5	3	5	23	5	5	5	2	31	5	4	5	14
42	5	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	26	5	3	5	13
43	3	3	3	3	12	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	28	3	3	3	9
44	4	3	3	4	14	5	5	5	4	4	23	4	5	3	4	27	5	5	5	15
45	4	4	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	26	3	3	3	9
46	5	4	2	2	13	5	5	5	3	5	23	3	4	4	4	33	4	4	4	12
47	4	5	3	3	15	5	4	4	2	5	20	4	5	4	5	31	5	2	4	11
48	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	15	2	4	3	4	24	3	3	5	11
49	3	3	4	4	14	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	23	2	1	3	6
50	3	3	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9

Motivación				Satisfacción Laboral				Competencias			Trabajo Colaborativo				Formación personal				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	1	3	4	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16
1	1	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	14
1	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20
1	2	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	18
1	1	3	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	13
1	1	4	4	10	4	1	3	3	5	5	13	4	4	4	3	3	3	5	15
4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	19
1	2	3	4	10	4	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	17
3	4	5	4	16	5	3	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	19
1	3	5	5	14	5	4	4	4	5	5	15	4	5	4	5	4	4	5	17
1	1	3	4	9	4	1	1	1	7	5	5	5	5	5	20	1	1	5	12
1	2	4	3	10	3	1	3	3	10	4	4	3	11	2	2	2	4	10	7
2	2	5	5	14	5	3	2	3	13	5	2	2	9	2	2	2	4	10	16
3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	5	3	10	2	3	3	4	12	12
3	3	4	4	14	5	3	4	2	14	5	5	5	15	4	5	5	5	19	20
4	3	4	4	15	4	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17	16
3	3	4	4	14	4	4	4	3	15	4	4	4	12	3	4	4	4	15	15
4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	12	3	4	4	4	15	15
2	2	3	5	12	5	3	3	3	14	5	5	5	15	4	5	5	5	19	17
3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	3	3	3	9	4	3	3	5	15	16
4	5	5	5	19	2	5	5	5	17	5	5	5	15	5	4	5	5	19	20
1	2	3	3	9	4	4	4	2	14	4	5	5	14	5	5	4	5	19	13
4	2	3	3	12	4	3	3	2	12	3	4	4	11	3	4	3	3	13	13
1	1	4	4	10	5	2	1	1	9	3	5	5	13	1	5	3	5	14	14
1	2	4	4	11	5	3	4	4	16	5	4	5	14	4	4	4	5	17	18
1	1	3	4	9	5	1	3	3	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	13
1	1	4	4	10	4	1	3	1	9	3	5	5	13	4	4	4	3	15	15
4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	19
1	2	3	4	10	4	2	2	3	11	3	4	4	11	4	5	5	5	19	17
3	4	5	4	16	5	3	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	19
1	3	5	5	14	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	5	4	5	18	17
1	1	3	4	9	4	1	1	1	7	5	5	5	15	5	5	5	5	20	12
1	2	4	3	10	3	1	3	3	10	4	4	3	11	2	2	2	4	10	7
1	2	3	4	10	4	2	2	3	11	3	4	4	11	4	5	5	5	19	17
3	4	5	4	16	5	3	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	19
1	3	5	5	14	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	5	4	5	18	17
1	1	3	4	9	4	1	1	1	7	5	5	5	15	5	5	5	5	20	12
4	5	5	5	19	2	5	5	5	17	5	5	5	15	5	4	5	5	19	20
1	2	3	3	9	4	4	4	2	14	4	5	5	14	5	5	4	5	19	13
4	2	3	3	12	4	3	3	2	12	3	4	4	11	3	4	3	3	13	13
1	2	4	4	11	5	3	4	4	16	5	4	5	14	4	4	4	5	17	18
1	1	3	4	9	5	1	3	3	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	13
1	1	4	4	10	4	1	3	1	9	3	5	5	13	4	4	4	3	15	15
4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	19
1	2	3	4	10	4	2	2	3	11	3	4	4	11	4	5	5	5	19	17
3	4	5	4	16	5	3	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	19
1	3	5	5	14	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	5	4	5	18	17
1	1	3	4	9	4	1	1	1	7	5	5	5	15	5	5	5	5	20	12
1	1	4	4	10	4	1	3	1	9	3	5	5	13	4	4	4	3	15	15
1	2	4	3	10	3	1	3	3	10	4	4	3	11	2	2	2	4	10	7
3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	5	3	10	2	3	3	4	12	12

## Anexo 4. Validación por juicio de expertos



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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Tiempo de relación con la familia</b>							
1	Dispone de tiempo necesario para realizar sus actividades durante la jornada establecida por la organización.	X		X		X		
2	Dispone de tiempo para compartir su trabajo con la familia.	X		X		X		
3	El tiempo destinado para el teletrabajo afecta las relaciones con la familia.	X		X		X		
4	La relación entre los miembros de la familia se ha visto afectada por el teletrabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Factores tecnológicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Dispone de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones para realizar su trabajo.	X		X		X		
6	Tiene una conexión de internet que le permita rapidez y estabilidad.	X		X		X		
7	Dispone de versiones actualizadas de los programas para realizar el trabajo.	X		X		X		
8	Existe espacio suficiente para trabajar con comodidad.	X		X		X		
9	Tiene facilidad para intercambiar información laboral utilizando diferentes herramientas tecnológicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Condiciones ambientales de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La infraestructura es adecuada.	X		X		X		
11	Cuenta con los Servicios básicos.	X		X		X		
12	Las condiciones laborales son óptimas.	X		X		X		
13	Las relaciones interpersonales le permiten realizar su trabajo sin interrupciones.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Modalidad de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La supervisión de trabajo remoto es el adecuado.	X		X		X		
15	El supervisor realiza una retroalimentación apropiada.	X		X		X		
16	Se cumplen las actividades en la jornada de trabajo diario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dx/Mg.:    Jesús Manuel Chanta Moncada, DNI: 46756587

Especialidad del validador: Investigadora Metodóloga

Piura, 20 de octubre del 2021.

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Tiempo de relación con la familia</b>								
1	Dispone de tiempo necesario para realizar sus actividades durante la jornada establecida por la organización.	X		X		X		
2	Dispone de tiempo para compartir su trabajo con la familia.	X		X		X		
3	El tiempo destinado para el teletrabajo afecta las relaciones con la familia.	X		X		X		
4	La relación entre los miembros de la familia se ha visto afectada por el teletrabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Factores tecnológicos</b>								
5	Dispone de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones para realizar su trabajo.	X		X		X		
6	Tiene una conexión de internet que le permita rapidez y estabilidad.	X		X		X		
7	Dispone de versiones actualizadas de los programas para realizar el trabajo.	X		X		X		
8	Existe espacio suficiente para trabajar con comodidad.	X		X		X		
9	Tiene facilidad para intercambiar información laboral utilizando diferentes herramientas tecnológicas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Condiciones ambientales de trabajo</b>								
10	La infraestructura es adecuada	X		X		X		
11	Cuenta con los Servicios básicos.	X		X		X		
12	Las condiciones laborales son óptimas.	X		X		X		
13	Las relaciones interpersonales le permiten realizar su trabajo sin interrupciones.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Modalidad de trabajo</b>								
14	La supervisión de trabajo remoto es el adecuado.	X		X		X		
15	El supervisor realiza una retroalimentación apropiada.	X		X		X		
16	Se cumplen las actividades en la jornada de trabajo diario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ \_ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: MARTÍN HÉCTOR FRANCISCO CASTILLO NIZAMA, DNI: 02618039

Especialidad del validador: Investigadora Metodóloga

Piura, 27 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de relación con la familia</b>								
1	Dispone de tiempo necesario para realizar sus actividades durante la jornada establecida por la organización.	X		X		X		
2	Dispone de tiempo para compartir su trabajo con la familia.	X		X		X		
3	El tiempo destinado para el teletrabajo afecta las relaciones con la familia.	X		X		X		
4	La relación entre los miembros de la familia se ha visto afectada por el teletrabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores tecnológicos</b>								
5	Dispone de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones para realizar su trabajo.	X		X		X		
6	Tiene una conexión de internet que le permita rapidez y estabilidad.	X		X		X		
7	Dispone de versiones actualizadas de los programas para realizar el trabajo.	X		X		X		
8	Existe espacio suficiente para trabajar con comodidad.	X		X		X		
9	Tiene facilidad para intercambiar información laboral utilizando diferentes herramientas tecnológicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones ambientales de trabajo</b>								
10	La infraestructura es adecuada	X		X		X		
11	Cuenta con los Servicios básicos.	X		X		X		
12	Las condiciones laborales son óptimas.	X		X		X		
13	Las relaciones interpersonales le permiten realizar su trabajo sin interrupciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Modalidad de trabajo</b>								
14	La supervisión de trabajo remoto es el adecuado.	X		X		X		
15	El supervisor realiza una retroalimentación apropiada.	X		X		X		
16	Se cumplen las actividades en la jornada de trabajo diario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario sobre el Teletrabajo es pertinente a las teorías existentes, tiene relevancia en el marco del constructo, además los ítems están claramente redactados.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra.: Marina Fernández Miranda      DNI: 02608620

Especialidad del validador: Investigadora Metodóloga

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de octubre del 2021.



Dra. Marina Fernández Miranda  
CPE 2102608620

Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Motivación</b>							
1	Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo	X		X		X		
2	Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza.	X		X		X		
3	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.	X		X		X		
4	Según la confianza que se ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Satisfacción laboral</b>							
5	Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos.	X		X		X		
6	Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe.	X		X		X		
7	Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos.	X		X		X		
8	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Competencias</b>							
9	Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis.	X		X		X		
10	Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.	X		X		X		
11	Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Trabajo colaborativo</b>							
12	Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. Desarrolla.	X		X		X		
13	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.	X		X		X		
14	Participo de forma activa en el diseño del trabajo a realizar.	X		X		X		
15	Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Formación personal</b>							
16	Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.	X		X		X		
17	Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.	X		X		X		
18	Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia.	X		X		X		
19	Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ \_ ]**                    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Mg.: Jesús Manuel Chanta Moncada                    **DNI: 46756587.**

**Especialidad del validador:** Investigadora Metodóloga

**Piura, 20 de octubre del 2021.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



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

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

±

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Motivación</b>								
1	Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo	X		X		X		
2	Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza.	X		X		X		
3	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.	X		X		X		
4	Según la confianza que se ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Satisfacción laboral</b>								
5	Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos.	X		X		X		
6	Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe.	X		X		X		
7	Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos.	X		X		X		
8	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Competencias</b>								
9	Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis.	X		X		X		
10	Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.	X		X		X		
11	Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Trabajo colaborativo</b>								
12	Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. Desarrolla.	X		X		X		
13	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.	X		X		X		
14	Participo de forma activa en el diseño del trabajo a realizar.	X		X		X		
15	Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Formación personal</b>								
16	Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.	X		X		X		
17	Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.	X		X		X		
18	Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia.	X		X		X		
19	Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr./Mg.: MARTÍN HÉCTOR FRANCISCO CASTILLO NIZAMA, DNI: 02618039

**Especialidad del validador:** Investigadora Metodóloga

Piura, 20 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>							
1	Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo	X		X		X		
2	Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza.	X		X		X		
3	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.	X		X		X		
4	Según la confianza que se ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral</b>							
5	Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos.	X		X		X		
6	Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe.	X		X		X		
7	Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos.							
8	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Competencias</b>							
9	Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis.	X		X		X		
10	Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.	X		X		X		
11	Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Trabajo colaborativo</b>							
12	Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. Desarrolla.	X		X		X		
13	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.	X		X		X		
14	Participo de forma activa en el diseño del trabajo a realizar.	X		X		X		
15	Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Formación personal</b>							
16	Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.	X		X		X		
17	Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.	X		X		X		
18	Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia.	X		X		X		
19	Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario sobre el Teletrabajo es pertinente a las teorías existentes, tiene relevancia en el marco del constructo, además los ítems están claramente redactados.

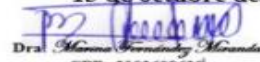
**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [  ]**                    **Aplicable después de corregir [  ]**                    **No aplicable [  ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra.:** Marina Fernández Miranda

**DNI:** 02608620

**Especialidad del validador:** Investigadora Metodóloga

13 de octubre del 2021.



**Dra. Marina Fernández Miranda**  
**CPPe 2102608620**

**Firma del Experto Informante**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## **Anexo 5. Confiabilidad del instrumentó.**

### **"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**

**DOCENTE: Mg. Lic. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMOS**

**ESPECIALIDAD: ESTADÍSTICO**

**COLEGIADO: COESPE N°214**

#### **Validez y Confiabilidad:**

Para evaluar el instrumento en su validez y confiabilidad se realizó una prueba piloto, a fin de garantizar la calidad de los datos. El instrumento se aplicó a 30 personas con el fin de explorar sobre la claridad y comprensión de las preguntas.

**Validez:** El instrumento que midió **"El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón, Piura 2020.** fue validado por expertos que acrediten experiencia en el área, para emitir los juicios y modificar la redacción del texto para que sea comprensible por el entrevistado.

**Confiabilidad:** La confiabilidad fue evaluada mediante el método de Alfa de Cronbach, utilizando el paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 25. Dando el siguiente resultado:



.....  
LIC. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMOS  
COESPE 214  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ



ESTADÍSTICO DEL ALFA DE CRONBACH DEL TELETRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA 2020

**Variable: Teletrabajo**

Estadística de Fiabilidad	
Nº de Preguntas	Alfa Cronbach
16	0.911

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
T01	43,1000	167,266	,860	,897
T02	43,1000	167,266	,860	,897
T03	43,2667	178,685	,447	,910
T04	43,1000	167,266	,860	,897
T05	43,1000	167,266	,860	,897
T06	43,1000	167,266	,860	,897
T07	43,1000	167,266	,860	,897
T08	43,7333	196,685	-,021	,924
T09	43,1000	167,266	,860	,897
T10	43,1000	167,266	,860	,897
T11	43,7333	196,685	-,021	,924
T12	43,2667	178,685	,447	,910
T13	43,1000	167,266	,860	,897
T14	43,7333	196,685	-,021	,924
T15	43,1000	167,266	,860	,897
T16	43,2667	178,685	,447	,910

Podemos Determinar que el Instrumento utilizado para este estudio es confiable debido a que existe un 91.1% de confiabilidad con respecto a 16 Preguntas (30 encuestados) de la Variable Teletrabajo.

  
 LIC. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMOS  
 COESPE 214  
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

**Variable: Productividad Laboral**

Estadística de Fiabilidad	
Nº de Preguntas	Alfa Cronbach
19	0.956

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	52,8333	312,075	,948	,950
P02	52,8333	312,075	,948	,950
P03	52,8333	312,075	,948	,950
P04	52,8333	312,075	,948	,950
P05	53,0000	336,483	,357	,959
P06	52,8333	312,075	,948	,950
P07	52,8333	312,075	,948	,950
P08	52,8333	312,075	,948	,950
P09	53,0000	336,483	,357	,959
P10	52,8333	312,075	,948	,950
P11	52,8333	312,075	,948	,950
P12	52,8333	312,075	,948	,950
P13	52,8333	312,075	,948	,950
P14	53,4667	364,602	-,173	,967
P15	52,8333	312,075	,948	,950
P16	52,8333	312,075	,948	,950
P17	53,4667	364,602	-,173	,967
P18	53,0000	336,483	,357	,959
P19	52,8333	312,075	,948	,950

Podemos Determinar que el Instrumento utilizado para este estudio es confiable debido a que existe un 95.6% de confiabilidad con respecto a 19 Preguntas (30 encuestados) de la Variable **Productividad Laboral**

  
 LIC. ISHACIA ABIGAIL LOZANO RAMBE  
 COESPE 214  
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Instrumento: Cuestionario de Teletrabajo

Para encontrar las diversas categorías en la variable Teletrabajo constituida por 4 dimensiones (16 reactivos o ítems) en una escala Likert de 1 a 5 puntos, con un valor de fiabilidad alto (Alfa de Cronbach 0,874). Fue empleada la técnica de baremación percentilica de orden 21 debido a que se están midiendo en escala ordinal, tal como se presentan a continuación:

**Tabla 1. Baremación de Teletrabajo**

	n	N		
		Malo	Regular	Bueno
Teletrabajo	50	16-37	38-59	60-80
Ambiente familiar	50	4-9	10-15	16-20
Factores tecnológicos	50	5-11	12-18	19-25
Condiciones ambientales	50	4-9	10-15	16-20
Modalidad de trabajo	50	3-7	8-12	13-15

### Instrumento: Cuestionario de productividad laboral

Para encontrar las diversas categorías en la variable clima organizacional constituida por 5 dimensiones (19 reactivos o ítems) en una escala Likert de 1 a 5 puntos, con un valor de fiabilidad alto (Alfa de Cronbach 0,916). Fue empleada la técnica de baremación mercantile de orden 25 debido a que se están midiendo en escala ordinal, tal como se presentan a continuación:

**Tabla 2. Baremación de Productividad laboral**

	n	Percentiles 25		
		Malo	Regular	Bueno
Productividad laboral	50	19-44	45-70	71-95
Motivación	50	4-9	10-15	16-20
Satisfacción laboral	50	4-9	10-15	16-20
Competencias	50	3-7	8-12	13-15
Trabajo colaborativo	50	4-9	10-15	16-20
Formación personal	50	4-9	10-15	16-20



### **Prueba de normalidad**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,754	50	,000
Productividad laboral	,804	50	,000

Corrección de significación de Lilliefors<sub>a</sub>

Se ha logrado determinar que los datos de las dos variables de estudio no se distribuyen de manera normal, debido a que el valor de probabilidad de la prueba Shapiro-Wilk es inferior 5 %

Piura, 25 de noviembre de 2021



Dra. *Marina Fernández Miranda*