



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Teletrabajo y productividad laboral ante la pandemia en una
institución de educación Superior, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Soto Donayre, Jorge Jean Pierre (ORCID: 0000-0001-7250-082X)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por guiarme en el tránsito de la vida. A mis padres y a mi novia por su incansable apoyo hacia el logro de mis metas. A mi asesor que siempre me apoyo con mi tesis.

Agradecimiento

Antes de comenzar a desarrollar este trabajo me gustaría dejar en constancia en estas primeras líneas mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible que se lleve a cabo.

Como no podía ser de otra forma, quiero dar las gracias en primer lugar a mis padres, Jorge y María, a mi novia Yasmin. Ellos son las personas más importantes de mi vida y de quienes, día tras día, recibo las mayores muestras de cariño y amor.

También quisiera dar las gracias de manera muy especial al Dr. Teodoro Carranza mi Asesor en esta tesis, por su labor de guía, orientación y apoyo continuo desde el primer momento.

Retornando al plano más personal, recalcar que nada de esto hubiera sido posible si no hubiese tenido la compañía de mis seres queridos, apoyándonos mutuamente y haciendo frente a la situación actual que nos ha tocado vivir dada la coyuntura de la pandemia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias del teletrabajo	21
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones del teletrabajo	22
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la productividad laboral	23
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la productividad laboral	24
Tabla 5	Coefficiente de correlación entre el teletrabajo y la productividad laboral	25
Tabla 6	Coefficiente de correlación Rho de Spearman con las dimensiones de la productividad laboral	26
Tabla 7	Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	27

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre teletrabajo y la productividad laboral en una Institución Superior, Lima 2021. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo de nivel aplicada, el tipo de investigación descriptiva, correlacional, diseño no experimental, la población es de 85 personas, cuya muestra fue 70 y la recolección de datos es el cuestionario. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad fue con Alfa de Cronbach, estos valores fueron para teletrabajo 0,863 y para la productividad laboral fue 0,906, indicando una alta confiabilidad. En los resultados para el teletrabajo el nivel fue moderado con 58,6%, en cuanto a las dimensiones: cultura organizacional el nivel moderado en 57.1%, herramientas tecnológicas nivel moderado con 58,6%, en la optimización de los procesos, el nivel fue moderado en 64,3%, en la capacitación, en nivel moderado también con 58,6% para la segunda variable productividad laboral estuvo en nivel medio con 87,1% y en sus dimensiones: eficacia, el nivel fue bajo en 51,4%, en la eficiencia nivel bajo 50%, en la efectividad, nivel medio 54,3%. Se concluye que existe relación significativa, positiva y moderada de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor fue 0,661.

Palabras clave: teletrabajo, eficacia, eficiencia, efectividad, productividad laboral.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between telework and labor productivity in a Higher Institution, Lima 2021. The method used was the hypothetical-deductive, applied-level quantitative approach, the type of descriptive research, correlational, non-experimental design, the population is 85 people, whose sample was 70 and the data collection is the questionnaire. The instruments were validated by expert judgment and the reliability was with Cronbach's Alpha, these values were 0.863 for telework and 0.906 for labor productivity, indicating high reliability. In the results for teleworking, the level was moderate with 58.6%, in terms of dimensions: organizational culture, the moderate level in 57.1%, technological tools, moderate level with 58.6%, in the optimization of processes, the level was moderate in 64.3%, in training, at a moderate level also with 58.6% for the second variable, labor productivity was at a medium level with 87.1% and in its dimensions: efficacy, the level was low in 51, 4%, in efficiency low level 50%, in effectiveness, medium level 54.3%. It is concluded that there is a significant, positive and moderate relationship according to the Spearman Rho correlation, whose value was 0.661.

Keywords: Telework, efficacy, efficiency, effectiveness, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Por efecto de la pandemia a nivel mundial se creó la necesidad de utilizar la forma virtual de trabajo, en la que existe mayor flexibilidad, pero está en función a la infraestructura y a la manera como se maneje las operaciones y puede generar aumento de la productividad (Watad y Will, 2015).

A nivel mundial un buen número de educandos se vieron afectados, al ya no haber clases presenciales, sino virtuales puesto que ningún país estuvo preparado para ello y no en todos los casos contaban con una banda ancha de gran alcance, así mismo se generó grandes problemas y aumentó las formas de exclusión, discriminación y dada la situación se incrementó el teletrabajo. (Maneiro, 2020)

El teletrabajo en Europa, básicamente en España no ha tenido un avance apropiado, la mayoría de estos trabajadores están en edades de 30 a 50 años, existen en una cantidad muy pequeña entre 20 y 25 años consideran que es una buena forma de tener contactos sociales, así como formar un equipo de trabajo. (Fundación Más Familia, 2016).

En Latinoamérica también se resaltó el teletrabajo y funciona desde el 2001, en Argentina no se contaba con un marco legal por lo que se creó el Programa de Promoción del Empleo en teletrabajo (PROPET) que estuvo garantizado por el Ministerio de Trabajo con el propósito de brindar seguridad a las Instituciones y a los empleados. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MINTESS), (2016).

En Chile se legalizó este tipo de trabajo en el 2010, con el fin de fortalecer las formas de trabajo de más de cien mil personas y se consideró para que puedan permanecer más tiempo con su familia y las mujeres sean parte de la inserción en el campo laboral. (Diario UChile, 2017).

En el Perú el teletrabajo se empezó a utilizar en el 2013 de acuerdo a la Ley N° 30036, promulgada por el Ministerio de Promoción del empleo a través del D.S. 017-2015-TTR, esta forma de trabajo es ventajoso tanto para el empleado como para el empresario porque disminuye los costos e incrementa la productividad, además es ahorro de tiempo y de dinero, pero se debe tener claro

los plazos de entrega. La ventaja del teletrabajo es que se puede llevar a cabo en cualquier lugar. Este tipo de trabajo no se ha hecho en los que brindan productos para la comunidad, pero si se ha podido implementar en el aspecto educativo. (Acevedo, Alegría, Cortegana, 2016)

Con la aparición del Covid 2019, los gobiernos de todas las naciones tomaron medidas para impedir el contagio y aparte de las medidas sanitarias se consideró el teletrabajo y telestudio, para mantener el distanciamiento social (Martínez y Garcés, 2020)

En Perú por efecto de la pandemia la tasa del trabajo informal aumentó a 74,3%, en el 2020, en el mes de junio, los empleados que siguieron laborando corresponden al 45% y de este porcentaje el 19% hacía teletrabajo. (Instituto de Estudios Peruanos (IEP), 2020).

Producto del confinamiento y la paralización de las actividades productivas cayó en 39% el PBI en el 2020, en comparación a lo visto en el 2019, de acuerdo al reporte del INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020)

En relación a la productividad laboral, el hecho de trabajar en la modalidad de teletrabajo trae beneficios siempre y cuando se tenga claro los objetivos, para lograr las metas planteadas, siendo una forma diferente de lo habitual. Para ello es necesario que el trabajador debe estar capacitado, contar con los medios necesarios, para hacer frente a la competitividad que existen entre las empresas, debido a que es una nueva manera de conectarse en tiempo real ya que la tecnología permitió este avance. (Scagnoli, 2016).

La pandemia transformó todo y los docentes se han tenido que acoplar a la situación teniendo que re-invertirse para la continuidad de las clases, estas fueron una serie de sucesos totalmente inesperados para ello se tuvo que manejar diferentes medios tecnológicos sin estar capacitados, tomando en cuenta que no tenían previos conocimientos, lo que en algunos casos ha generado daños físicos y psicológicos, sin embargo, los docentes han tenido que hacer frente a su capacidad de resiliencia para sacar adelante las diferentes actividades. El trabajo cooperativo y colaborativo dejó de alguna forma la manera tradicional de enseñar, esto fue desarrollado tanto en el área pública como

privada y los docentes trabajan en esa modalidad en todos los niveles, que teniendo muchas fallas aún están tratando de llevarlo de la mejor manera posible aumentando la productividad laboral, con el beneficio de las entidades y de los estudiantes.

En base a todo lo detallado formulamos el **problema general** ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?

En los **problemas específicos**: a) ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021? (b) ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021? (c) ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?

El estudio tuvo una justificación social porque tendrá un aporte a la sociedad mostrando la importancia que tiene el capital humano en el teletrabajo para alcanzar una alta productividad laboral implementando nuevas técnicas, nuevas tecnologías para un mejor desempeño buscando que cada vez el docente esté capacitado para tener acceso a diferentes programas que sean de beneficio para los estudiantes. En la justificación teórica se puso en práctica diferentes teorías que sean de aporte para trabajos de cierta similitud para que se mejore el sistema y la mayor cantidad de personas se vean beneficiadas. Por otro lado, en la justificación metodológica se contaron con instrumentos validados y confiables para que puedan ser usados en otras investigaciones, ya que los instrumentos se validaron por juicio de expertos y se vio el grado de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.

Después de narrar lo anterior se planteó el **objetivo general**: Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021.

En los **objetivos específicos**: a) Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021. (b) Determinar la relación entre el

teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021. (c) Determinar la relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021

En la **hipótesis general** tuvimos: Existe relación entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021. Y las hipótesis específicas. (a) Existe relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia e en una institución de educación superior, Lima 2021. (b) Existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021. (c) Existe relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios nacionales Suarez (2020) a través de su investigación menciona que el propósito es determinar el grado de relación entre el trabajo remoto y la calidad de los servicios prestados, a través de enfoque cuantitativo el autor, enmarco el estudio correlacional y no experimental. El mismo contó con una población de 40 trabajadores, quienes brindaron la información necesaria mediante el cuestionario. Dentro de los resultados obtenidos para la variable asociada al trabajo remoto el 12,5% expresó un trabajo aceptable, mientras que para el 87,5% estimó una percepción ejecutada con eficiencia, en relación a la calidad del servicio, un 7,5% expresó una percepción intermedia, mientras que un 92,5% percibe un eficiente trabajo. Con relación a las dimensiones cultura organizacional el 12,5% expresó un nivel regular, mientras 87,5% menciona el servicio con eficiencia. Dentro de los alcances finales el autor mencionó la relación positiva con la correlación de 0,654 entre las variables, siendo ventajoso para lograr efectividad en el trabajo remoto.

Así mismo Lorenzo (2018), tomó como propósito determinar el nivel de relación entre la productividad y las competencias laborales. Para lo que fue necesario establecer un método descriptivo, correlacional. Para efectos de la población, estuvo conformada por 65 trabajadores, mientras que la muestra se constituyó con un total de 45 participantes, a quienes se les aplicó una encuesta para el recojo pertinente de la información. Dentro de los alcances compartidos es conveniente mencionar que con relación a la productividad el 45,7% expreso una posición media, mientras que el 54,3% afirmó que se poseía un alto nivel de productividad en el ámbito laboral. Para la dimensión eficacia, el valor obtenido fue 47,8% en el nivel medio y el 52,2% para el nivel alto asociándolo a la productividad. En cuanto a la eficiencia, 50% la percibió como media y el 50% en un nivel alto. Dentro de los alcances finales se resalta la relación positiva y significativa de 0,827 de acuerdo a Rho de Spearman entre las variables estudiadas.

Para Torres (2021), en su trabajo cuyo propósito fue establecer la relación existente entre la productividad y el clima organizacional. Adaptado a un enfoque de orden descriptivo- correlacional, y contó con una población muestral de 30 participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de la

información necesaria para llevar a cabo la investigación. Dentro de los alcances compartidos por el autor, se hizo referencia a la percepción de la productividad, en un 36,37% lo ubicaron en el nivel bajo, mientras que el 36,67% lo posicionó el nivel medio, y solo el 26,67% lo ubicó en el nivel alto. Dentro de los alcances concluyentes del autor afirma la relación de acuerdo al Rho de Spearman de -0.104 con una significancia de 0.586 entre el la productividad y el clima organizacional

Sin embargo, Cruz (2020) destacó dentro de su propósito determinar el grado de relación entre las variables. Centrado en una metodología cuantitativa, de orden correlacional, bajo un diseño no experimental. Considerando una población de 36 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta para el recojo de información. En cuanto a los resultados compartidos por el investigador, se hace referencia a la percepción de los colaboradores con respecto a la productividad, un 94,4% considero que se tenía un nivel alto de productividad, mientras que el 5,6% expresó que su nivel de productividad era medio. Dentro de los alcances finales se comprobó una correlación positiva y fuerte, de acuerdo al Rho de Spearman con valor ,717; del mismo un nivel de significancia de 0,024 que señala la ausencia de relación significativa. Considerando la posibilidad de una mayor educación al equipo en el área de estrategias de producción.

Al tomar como referente el trabajo compartido por Murga (2018), resaltando su propósito que fue determinar el nivel de relación entre la productividad y la motivación en el entorno laboral, acotando que éste se delimitó dentro de un estudio correlacional y de naturaleza no experimental. Considerando además a una población constituida por 70 participantes, quienes sentarían la base para el recojo de información a través de un cuestionario. Dentro de los resultados obtenidos, es válido hacer mención a la productividad desde el punto de vista de los colaboradores, un 7,1% consideró negativa con relación a la productividad dentro del entorno laboral, un 28,6% expresó no estar ni a favor, ni en contra, por su parte el 58,6% afirmo estar de acuerdo con las acciones en materia de productividad. Dentro de los alcances finales, el investigador sostuvo que existió una correlación positiva y altamente significativa

de 98,6% contribuyendo al fortalecimiento de estudios en esta naturaleza de estudio.

En los estudios internacionales Baque (2018), en su trabajo, cuyo propósito fue la creación de un plan de trabajo que incremente la productividad laboral, para ello fue necesario adaptar un diseño no experimental, de corte transversal, basándose tipo descriptivo. En lo que respecta a la población fueron un total de 155 colaboradores, constituyendo además la muestra de la investigación, y haciendo uso de la encuesta para el recojo de información. Considerando dentro de los resultados para efectos de la productividad 2,6% expresó que en pocas oportunidades no se evidencia la eficiencia en el trabajo realizado, un 19,5% coincidió en que de vez en cuando se cumple con las metas de forma eficiente, un 53,9% expresó que en la mayoría de oportunidades es esto lo que se evidencia, mientras que el 24,0% coincidió en que siempre se cumplía de forme eficiente con las tareas asignadas. Dentro de las consideraciones finales, el autor destacó la influencia marcada de elementos motivacionales en la productividad.

Del mismo modo Pulley (2021), en relación con su trabajo el objetivo fue establecer un medio digital que permitiese la constatación de la actividad remota y la productividad de los trabajadores. Para ello fue necesario establecer un diseño no experimental. Para efecto de la población se consideró 123 trabajadores, una vez completados los criterios para la selección de la muestra, esta se redujo a 55 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta para la recolección de la información. Dentro de los datos compartidos, es meritorio resaltar que la apreciación de los colaboradores a la hora de conocer los alcances del trabajo remoto un 1,8% estuvo en total desacuerdo, un 5,5% expresó una negativa gradual, el 7,3% consideró una posición neutral, mientras que el 29,1% coincidió en los alcances del teletrabajo, mientras que el 56,4% estuvo plenamente convencido de la actividad laboral remota que desempeñaban para el momento de la consulta, con respecto a la dimensión herramientas tecnológicas el 38% mantuvo una posición discordante, un 27% expresó una baja aprobación mientras que 20% se mantuvo al margen en las respuestas, un 11% estuvo convencido del uso de las herramientas tecnológicas, y un 4% que estuvo plenamente convencido. Para los alcances finales la

actividad remota tiene relación con la productividad de acuerdo a Rho de Spearman cuyo valor fue 0,712, relación que es alta, positiva, significativa.

Destacando lo compartido por Campoverde, Bermeo y Cisneros (2020), en Cuenca mediante teletrabajo, cuyo propósito se orientó a corroborar la efectividad del trabajo remoto. Tipo descriptivo, no experimental, en cuanto a la población se consideraron un total de 29 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta para el recojo de información. En la cultura organizacional un 51,72% estuvo a favor de éste tipo de actividades a fin de garantizar su estabilidad laboral, frente a un 48,28% que se mostró renuente a la aplicabilidad de una nueva cultura organizacional, para lo que conlleva a la aplicabilidad de las herramientas tecnológicas un 3,44% estuvo en total desacuerdo para su aplicación, un 24,13% estuvo con un grado mínimo de aprobación, un 10,34% consideró que no estaba ni a favor, ni en contra de su implementación, del mismo modo un 27,58% aprobó la medida sin ningún tipo de calificativo negativo, y un 34,48% estuvo plenamente convencido de la implementación de herramientas de trabajo. Considerando dentro de los alcances finales la disposición de adaptación a nuevos entornos de trabajo que garanticen la estabilidad laboral y la salud.

Considerando a Arregocés, González, Torres y Jhon (2020), a través de su estudio en Bogotá, destacando dentro de su propósito reconocer elementos que impactan para la aplicación del trabajo remoto en el área de ventas. Dentro de las características metodológicas es conveniente mencionar que se trató de un estudio mixto, de carácter correlacional. Dentro de la población considerada se tuvo un total de 50 colaboradores de diversas organizaciones dedicadas al sector de ventas, constituyendo un total de 21 trabajadores que fue la muestra de la investigación, siendo estos sujetos a los que se les aplicó la encuesta para el recojo de información. Los alcances del teletrabajo un 19% expresó su desconocimiento sobre esta modalidad de trabajo remoto, mientras que el 81% coincidió plenamente en los alcances del mismo, para efecto de la calidad del servicio brindado un 90% coincidió que la calidad del servicio prestado es bastante aceptable, mientras que el 10% desconocía el alcance del trabajo remoto. En cuanto a los datos concluyentes expresados por los autores, es

meritorio considerar propuestas del ejecutivo, respetando el contexto de aplicación de esta modalidad de trabajo a distancia.

Así mismo según lo expresado por Corrales y Molina (2019) a través de su trabajo el propósito fue la creación de un plan piloto para el trabajo remoto en la casa de estudio superior antes señalada. En lo que respecta a la metodología es una investigación exploratoria, de carácter correlacional- descriptivo, la población estuvo constituida por un total de 57 participantes, considerándose a todos para efectos de la muestra, el instrumento de recolección de datos, fue la encuesta. Dentro de los resultados presentados por el investigador, a la hora de consultar sobre el teletrabajo y su experiencia en esta modalidad un 70% no tenía ninguna experiencia en este tipo de trabajo remoto, mientras un 30% tenía experiencia en este método de trabajo a distancia, para efectos de la calidad del servicio un 76% consideraba para el momento del estudio un nivel alto, sobre el servicio prestado, un 18% consideró una aceptable percepción en el servicio prestado, un 6% percibió un rango bueno de calidad en el servicio prestado. Considerando dentro de los alcances finales la importancia del seguimiento del trabajo remoto.

En la primera variable vamos a definir el teletrabajo de acuerdo a la Ley N° 300026 es el trabajo que se realiza de forma subordinada, sin la presencia física del trabajador con la que tiene relación laboral haciendo uso de la tecnología, a través de los medios tecnológicos se ejerce el control y el monitoreo de sus labores (Congreso del Perú, 2013).

El término teletrabajo viene de la palabra thele que significa que estar distante o lejano. (Valencia, 2018). Esta es una forma de ejecutar el trabajo de manera externa a las instituciones usando los medios tecnológicos, vía online, para cumplir las funciones y facilitando los contactos laborales entre los trabajadores y los empleadores (Pérez, Romero, 2019)

Una vez declarada la emergencia sanitaria por el gobierno por efecto del COVID-19 se dieron una serie de medidas para realizar el trabajo remoto o teletrabajo en la que se debe llevar a cabo desde casa usando cualquier mecanismo que ayude a la realización de sus labores lejos de su centro de trabajo. (Presidencia de la República, 2020).

El teletrabajo es la probabilidad que posee un empleado de ejercer su trabajo por lo menos una vez por semana de un espacio distinto al de su oficina (Gallegos y Campos, 2015).

En Latinoamérica el teletrabajo va en desarrollo, pero con ciertas restricciones en la innovación que tiene aspectos del avance digital lo que produce una brecha de diferenciación entre las naciones (Silvia y Li, 2018).

Para García (2018) es una manera flexible o apropiada para el cumplimiento con su trabajo sin presencia física, siendo la tecnología la herramienta importante para el desempeño de sus funciones. Para otro investigador es una forma de trabajo y para ello es necesario contar con personal que estén especializados en las TICS.

Blay (2018) expresó que es la forma que los seres humanos ejecutan su trabajo usando todo lo digital, dando mayor importancia a las redes sociales para darle uso en el empleo y la organización.

Para Gonzales (2017) manifestó que el teletrabajo tiene un aspecto voluntario, no es obligatorio que las organizaciones accedan, deben evaluar las situaciones y las tareas que van a ejecutar, determinando las observaciones que aseguren la prestación de los servicios de forma dinámica y que no afecte el trabajo de la Institución.

Así mismo Torres, Alegría y Camacho (2019) sostiene que el trabajo remoto para las instituciones es una reducción de los costos fijos en las empresas, porque es el colaborador que incrementa sus gastos en agua, luz y objetos de oficina, pero se argumenta que hay aumento de la productividad personal.

Los docentes en su trabajo remoto planifican las tareas, contextualizan, aseguran la comprensión, tratan de adecuar las competencias a la realidad de los educandos, potencian ciertas praxis, reflexionan acerca de ciertos saberes, hacen retroalimentación y usan la certeza para evaluar el desarrollo de los estudiantes, profesores y administrativos.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) manifestó que el teletrabajo se origina en 1970, nace por efecto de la crisis del

petróleo y fue dado a conocer por Nilles y sostiene que el teletrabajo es un empleo a distancia, que se desarrolla en la casa y con el apoyo de la telecomunicación, es una manera de organizar el trabajo, donde el empleado no tiene contacto con sus compañeros de trabajo.

Para Agudo (2014) el teletrabajo es un mecanismo que se da según el acuerdo laboral en la que los empleados se tratan de adaptar a la manera de ejecutar su trabajo conociendo la cultura de la empresa, usando herramientas tecnológicas para optimizar los procesos para ello deben estar capacitados para poder organizar sus actividades.

Por su parte Lier de White y Macharis (2016) considera que es el trabajo fuera de la empresa, pero son conocedores de la cultura organizacional del lugar en el que trabajan y utilizan en todo momento medios tecnológicos, para mejorar los procesos y lo ejercen de la mejor manera porque están capacitados para hacerlo.

Entre las teorías del teletrabajo están la Teoría general de sistemas (TGS) las raíces de esta teoría fueron en la Grecia antigua, hablaban el comportamiento que hay de los objetos en la realidad. Esta teoría fue desarrollada y explicaba el comportamiento y la forma como funcionan los sistemas, se origina en las ciencias biológicas, es un sistema abierto que tiene interacción con otros sistemas en un proceso de modificaciones. (Bertalanffy, 2020).

Por otro lado, está la teoría ecológica de sistemas se dio con Bronfenbrenner en 1979 considera el sistema bioambiental, en la que se especifica que el comportamiento de las personas cambia en función que son influidos por el entorno, esta teoría tiene mayor implicancia en las ciencias sociales sobre todo en el campo educativo ya que su contribución da la explicación de cómo las personas aprenden en función a lo que les rodea y en el que tienen participación. Esta teoría trata de explicar la forma como se desenvuelve la persona en un sistema que tiene 5 contenidos: macrosistema, microsistema (cantidad de actividades), mesosistema (interacción de sistemas), cronosistema (tiempo), exosistema (incidencias bidireccionales), que están interconectados (Benetti, Vieira, Crepaldi y Scheneider, 2013).

En la teoría de la motivación e higiene que es la Herzberg considera la motivación que es un componente importante tanto laboral o personal, explica cómo se fomenta actividades en las personas que aportan de alguna forma y se tiene en cuenta también los factores de higiene que se da durante el confinamiento de forma obligatoria en la que la empresa reconoce y motiva a sus trabajadores, en efecto el hecho de hacer sus actividades en la oficina causa un efecto de soledad que puede influir en la salud mental. (Cuerdo, 2020)

En las dimensiones del teletrabajo; En la primera dimensión está la **cultura organizacional** es lo que la empresa inculca en función al entorno y transparencia, así como el avance en cuanto a la innovación a todos los trabajadores, entre sus indicadores están el compromiso, comunicación, desempeño y conocimiento. En la segunda dimensión las **herramientas tecnológicas** son todos los medios que se necesitan para la conexión digital, entre sus indicadores están el internet, las herramientas que se necesitan para la comunicación y las herramientas que se utilizan en las video conferencias. En la tercera dimensión está la **optimización de los procesos**, son todos los procesos que son necesarios para hacer el trabajo de la mejor manera, los indicadores son la planificación, coordinación, organización, monitoreo y evaluación y en la cuarta dimensión está la **capacitación** en la que se busca actualizar el conocimiento ya sea en talleres, conferencias, seminarios es fundamental que sean preparados en el uso de las TIC y los indicadores son los participantes, tiempo, satisfacción y asistencia. (Agudo, 2014)

Entre las ventajas del teletrabajo de acuerdo a Gallegos y Campos (2015) están que hay independencia, disminución de costos de combustible, minimización del tiempo de movilización, Equilibrio entre el tiempo de realización de trabajo y el tiempo que el individuo está libre, aumento de la eficiencia, hay flexibilidad entre el lugar y el tiempo, forma de manejar el horario y disminución en relación al estrés del trabajo. En cuanto a la organización incremento de la productividad, disminución de los gastos fijos, no hay control del horario, retener y atraer el talento.

En relación a las desventajas minimización de las interacciones cara a cara, disminución de las normas que tienen que ver con la seguridad ocupacional, cierto riesgo en cuanto a la identidad en la organización, separación

del tiempo de descanso con el trabajo. En la empresa falta de monitoreo y control, problemas para hacerlo universal y generalizado

Con respecto a las modalidades existe el trabajo remoto que hace que el colaborador realice toda su labor desde casa usando los medios tecnológicos, siendo la más común, se puede dar de dos formas con una relación contractual, dependiente a través de una empresa o de forma autónoma que puede ser con freelance o diseñadores gráficos y el trabajador instala sus equipos que requiere. Por otro lado, se cuenta con el trabajo móvil, en la que el empleado se desplaza por distintos lugares y la comunicación es por celular, laptop, entre otros, en este caso por lo general visitan a los clientes y el trabajo en telecentros que son lugares que ya están equipados el cual se le denomina oficina remota, esta es exclusividad de la organización, pero son proveídos por ella (Villafadre y Palacios, 2015).

En la segunda variable tenemos la productividad laboral en la que de acuerdo a Gutiérrez y De la vara (2014) es el vínculo entre lo que se ha producido y los medios usados. Así mismo la productividad puede ser parcial cuando se asocia con todo lo que ha producido por un determinado sistema (salida) con algunos de los recursos (ingreso) usados por el sistema. (Carro y González, 2016).

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), la Productividad es la: Habilidad o nivel de producción por unidad de empleo, carácter de productivo.

Para Brioso (2015) expresó que la productividad es asociar entre lo que ha producido y lo que se ha gastado. Es una forma de eficiencia y efectividad, ya que con la productividad se puede ver la forma en que se manejan los recursos consumidos para conseguir mejores resultados, en el que se desarrolla en un determinado periodo y viendo los estándares de calidad

Según López (2016) la productividad laboral se realiza con el esfuerzo coordinado de todas las personas involucradas para crear bienes y servicios, no se puede solo considerar el esfuerzo individual, está restringido en la productividad, el éxito es en equipo.

Entre los principios de la productividad están: estimular al compromiso usando la motivación, fomentar el estímulo continuo, hacer ver que cada puesto es importante en la organización para ellos, generar el empowerment en cada cargo en el empleo a través de la toma de decisiones, actuar siempre de forma justa con todos los empleados de la organización.

Para Lorenzo (2018) en la productividad se asocian el número de bienes producidos y los recursos usados y lo hacen con eficiencia, eficacia y efectividad para alcanzar los objetivos propuestos.

Es el nivel más alto en el comportamiento organizacional. Una organización es productiva en la medida que logra sus metas al cambiar insumos en productos por lo que necesita eficacia y eficiencia. Entre las dimensiones de la productividad laboral tenemos en la primera variable la eficacia, es el nivel que la institución satisface los requerimientos de sus clientes o de sus usuarios y en la segunda dimensión está la eficiencia que es el nivel de la entidad en la que puede alcanzar sus objetivos, pero a un bajo costo. La tercera dimensión es la efectividad que es la asociación en los resultados alcanzados y los propuestos, esta permite medir el nivel de cumplimiento de los fines planificados. La efectividad tiene que ver con el logro de los más y mejores productos que son parte de la productividad. (Robbins y Judge, 2013)

Entre los factores que inciden en la productividad laboral están el medio que influye de forma directa en las diferentes particularidades que brinda el medio macro económico dentro de las instituciones, valores, comportamientos sociales, modificaciones de la tecnología, insumos y precios. Por otro lado, está las características del trabajo, se considera aquí el clima laboral y cultura organizacional, la estrategia y estructura, que es lo que tiene cada institución en relación a los recursos humanos. (Kootz y Wehrich, 2014)

III. METODOLOGÍA

En cuanto al método se utilizó el hipotético-deductivo, ya que fue desde supuestos empíricos para llegar a dar definiciones generales. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, porque recopiló a través del cuestionario datos numéricos, las que serán analizados con la estadística. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018)

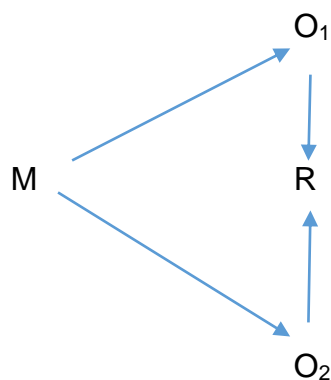
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue de nivel aplicada, tipo descriptivo, correlacional. Es aplicada porque tuvo propósitos aplicativos, por lo tanto, amplía el conocimiento científico.

Es descriptivo, porque analizó propiedades, procesos que se sigue, sucesos, objetos y para terminar es correlacional pues se vio la relación de las variables teletrabajo y productividad laboral (Tamayo, 2017).

El diseño fue no experimental. De acuerdo a Carrasco (2015) “las variables no se llegan a manipular en ningún momento, éstas se observan en los acontecimientos de la realidad luego que pasan. (p. 71)

El diseño correlacional es el siguiente:



M= muestra

O₁= Teletrabajo

O₂=Productividad laboral

R= Relación

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Teletrabajo

El teletrabajo es un mecanismo que se da según el acuerdo laboral en la que los empleados se tratan de adaptar a la manera de ejecutar su trabajo conociendo la cultura de la empresa, usando herramientas tecnológicas para optimizar los procesos para ello deben estar capacitados para poder organizar sus actividades. (Agudo, 2014)

Variable 2: Productividad laboral

Es el nivel más alto en el comportamiento organizacional. Una organización es productiva en la medida que logra sus metas al cambiar insumos en productos por lo que necesita eficacia, eficiencia y efectividad. (Robbins y Judge, 2013)

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS

Población

Es una cantidad que pueda estar constituido por individuos, materiales, proyectos, métodos, que son un todo llamado universo (Carrasco, 2016)

La población consideró a 85 sujetos de instituciones superiores que realizan teletrabajo por efecto de la pandemia.

Muestra

Es una porción representativa de la población, con características en común a la población. (Carrasco, 2016).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N-1) \cdot (E)^2 + (Z)^2 \cdot (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Muestra. **Z:** Nivel de confianza (95%=1.96)

N: Población conocida o finita. **E:** Error estándar (5%)

p: Tasa de acierto o éxito (50%) **q:** Tasa de fracaso o error (50%)

De acuerdo a esto tenemos

n=? **Z:** 1.96

N: 85 **E:** 0.5

p: 0.5 **q:** 0.05

$$n = \frac{85 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(85-1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

$$n=70$$

La muestra usada fue de 70 personas. En cuanto al muestreo es probabilístico aleatorio, con fórmula matemática

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica son el conjunto de modelos que dirigen el trabajo del investigador en los diferentes períodos de la investigación. (Carrasco, 2016). Para el estudio, se usará la encuesta, que tendrá como instrumento el cuestionario dirigido a un conjunto de individuos, son un conjunto de preguntas cuyos ítems ayudan a la explicación de la variable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018)

El instrumento fue el cuestionario para las dos variables. Hernández, Fernández y Baptista (2018) “es un recurso que hace uso el investigador para recoger información de la variable de estudio”. (p. 200)

Ficha técnica: Variable 1

Nombre del instrumento	: Cuestionario de teletrabajo
Autor	: Suárez (2020)
Nº de ítems	: 28
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Población	: 70 personas
Finalidad	: Evaluar el teletrabajo
Dimensiones	: Cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos, Capacitación
Escala	: Likert
Rangos	: Eficiente (103-140); Regular (66-102) Deficient (28-65)

Ficha técnica: Variable 2

Nombre del instrumento	: Cuestionario de productividad laboral
Autor	: Suárez (2020)
Nº de ítems	: 20
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Población	: 70 personas
Finalidad	: Evaluar la productividad laboral
Dimensiones	: Eficacia, eficiencia y efectividad
Escala	: Likert
Rangos	: Buena (76-100); regular (48-75); mala; (20-47)

Validez

Tiene que ver con el nivel que puede tener un instrumento cuando se aplique al momento de medir y tiene como fin medir lo que desea medir. (Carrasco, 2016). El estudio será validado por expertos, los que son especialistas bien metodólogos o temáticos los que observan el aspecto interno del instrumento para lo cual observan en el instrumento las características de pertinencia, relevancia y claridad, que por lo general son tres.

Confiabilidad

Según Carrasco (2015) “es el hecho de la aplicación de un determinado instrumento teniendo el mismo que se puede aplicar varias veces, pero siempre debe dar iguales resultados, en distintos espacios de tiempo” (p. 339). Para realizar la prueba de confiabilidad tuvimos en cuenta un grupo de personas que sean muy similares al del estudio, es el grupo denominado prueba piloto, al que una vez aplicado se procesó con el estadígrafo Alfa de Cronbach que indicó la confiabilidad.

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la aplicación de los instrumentos, se realizó un documento a la Universidad la que brindará una carta la que se tendrá en cuenta en el momento de aplicación, para ser aplicados estos instrumentos deben estar validados y con el nivel de confiabilidad, con el consentimiento informado las personas lo harán de manera voluntaria. Una vez aplicado los instrumentos los datos serán vaciados en Excel para ser trabajados en el programa SPSS versión 24.

3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos son procesados y se realizaron de forma descriptiva, los resultados que están en Excel a través del estadístico SPSS versión 24. La información fue presentada en tablas, los mismos que son mostrados con valores absolutos y porcentuales. Luego, se realizaron tablas de contingencia o en tablas cruzadas en los que se muestra la correlación de las variables, así mismo la relación con las dimensiones. Toda la información es presentada en tablas y códigos de barras

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación consideró los principios éticos, que se deben de tener en cuenta en todos los estudios, se respetó a los colaboradores, la beneficencia, toda la información que se ha puesto es verdadera, a su vez se recogió de acuerdo a las necesidades que tiene el proceso. Por otro lado, en relación a las referencias se utilizó el formato APA, y se tuvo en cuenta que toda la bibliografía se incluirá en el presente estudio, así como el respeto del anonimato de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias del teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	38,6	38,6	38,6
	Moderado	41	58,6	58,6	97,1
	Eficiente	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De la tabla 1 y figura 1 (Anexo 8), se observa que el 38.6% de los encuestados perciben que el teletrabajo que desarrolla es de nivel deficiente, mientras que, el 58.6% señala que es de nivel moderado. Sin embargo, solo el 2.86% restante percibe que el teletrabajo que desarrolla en una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021, es de nivel eficiente.

Resultados descriptivos según las dimensiones del teletrabajo

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del teletrabajo

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Cultura organizacional	Deficiente	28	40.0
	Moderado	40	57.1
	Eficiente	2	2.9
Herramientas tecnológicas	Deficiente	27	38.6
	Moderado	41	58.6
	Eficiente	2	2.9
Optimización de los procesos	Deficiente	21	30.0
	Moderado	45	64.3
	Eficiente	4	5.7
Capacitación	Deficiente	22	31.4
	Moderado	41	58.6
	Eficiente	7	10.0

Fuente: Base de datos

En cuanto a las dimensiones del teletrabajo se puede señalar que, la prevalencia se encuentra en el nivel moderado, siendo que el 57.1% en la dimensión cultura organizacional, 58.6% en la dimensión herramientas tecnológicas, 64.3% en la dimensión optimización de los procesos y capacitación el 58.6% en ambas dimensiones. Mientras que, en cuanto al nivel eficiente es mucho menor la recurrencia en cada una de las dimensiones, yendo desde 2.9% (cultura organizacional y herramientas tecnológicas), 5.7% (optimización de los procesos) y 10.0% (capacitación), según la percepción de los encuestados que desarrolla teletrabajo en una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021.

Tabla 3*Distribución de frecuencias de la productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	55,7	55,7	55,7
	Medio	22	31,4	31,4	87,1
	Alto	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De la tabla 3 y figura 3 (anexo 8), se observa que el 55.7% de los encuestados señalan que la productividad laboral es baja. Mientras que, el 31.4% refiere que es de nivel medio. Sin embargo, solo el 12.9% refiere que el nivel de productividad que logra es de nivel alto, según la percepción de los encuestados frente a la productividad que logran en una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021.

Resultados descriptivos según las dimensiones de la productividad laboral

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la productividad laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Eficacia	Bajo	36	51.4
	Medio	27	38.6
	Alto	7	10.0
Eficiencia	Bajo	35	50.0
	Medio	27	38.6
	Alto	8	11.4
Efectividad	Bajo	24	34.3
	Medio	38	54.3
	Alto	8	11.4

Fuente: Base de datos

En cuanto a las dimensiones de la productividad laboral se puede señalar que según la recurrencia de las percepciones de los encuestados refieren que es de nivel bajo en las dimensiones eficacia (51.4%) y en la dimensión eficiencia (50.0%), mientras que en cuanto a la dimensión productividad solo el 34.3% refiere que es de nivel bajo su productividad laboral. Del mismo modo podemos afirmar que, se percibe un nivel medio (38.6%) de productividad laboral según las dimensiones eficacia y eficiencia; sin embargo, en cuanto a la dimensión efectividad el 54.3% de los encuestados concuerdan en señalar que el nivel es de tipo medio. Mientras que en lo que respecta al nivel alto la concurrencia es menor, 10.0% (eficacia), 11.4%(eficiencia) y en la dimensión efectividad, según la percepción de los encuestados frente a la productividad que logran en una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: El teletrabajo no se relaciona de manera significativa con la productividad laboral ante la pandemia en una Institución de Educación Superior, en Lima 2021.

H₁: El teletrabajo se relaciona de manera significativa con la productividad laboral ante la pandemia en una Institución de Educación Superior, en Lima 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre el teletrabajo y la productividad laboral

		Teletrabajo	Productividad laboral
Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.661**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	70	70
	Productividad laboral	.661**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	70	70

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 5, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.661) y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre el teletrabajo y la productividad laboral, incluso con un nivel de confianza del 99%.

4.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Tabla 6

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

		Eficacia	Eficiencia	Efectividad
	Coeficiente de correlación	,719**	,545**	,398**
Teletrabajo	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	70	70	70

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.719) y el p-valor calculado es < 0.05 , existe una relación significativa, positiva y alta entre el teletrabajo y la productividad laboral en su dimensión eficacia. Además, según el coeficiente Rho de Spearman (.545) y el p-valor calculado es < 0.05 , existe una relación significativa, positiva y moderada entre el teletrabajo y la productividad laboral en su dimensión eficiencia. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman (.398) y el p-valor calculado es < 0.05 , existe una relación significativa, positiva y baja entre el teletrabajo y la productividad laboral en su dimensión efectividad, según los datos recabados de encuestados que laboran en una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021.

Tabla 7*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	N	Sig.
Productividad laboral	,345	70	,000
Cultura organizacional	,353	70	,000
Herramientas tecnológicas	,360	70	,000
Optimización de los procesos	,371	70	,000
Capacitación	,323	70	,000
Teletrabajo	,360	70	,000
Eficacia	,323	70	,000
Eficiencia	,314	70	,000
Efectividad	,296	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Siendo que el valor de la significancia bilateral (p-valor) menor que 0.05, entonces se puede afirmar que para contrastar las hipótesis de la investigación se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman, el mismo que corresponde a análisis de datos que proceden de una distribución no normal.

V. DISCUSIÓN

Por efecto de la pandemia del COVID-19 se incrementó el teletrabajo a nivel mundial, puesto que era la mejor opción para seguir desarrollando trabajo y las actividades desde el hogar en el horario que lo hacían de manera frecuente en forma presencial, tomando en cuenta las dificultades entre otros factores presentados en esta etapa, ya que esto podía presentar una baja en la productividad. El trabajo tuvo su fundamento con estudios internacionales y nacionales, ya que esta situación se dio a nivel mundial y las organizaciones buscaron una alternativa para no dejar de producir. Por ello que las instituciones se preocuparon en algunos casos de capacitar a su personal y en otros lanzar a sus trabajadores a realizar sus actividades, conllevando a que tuvieron que ingeniarse para poder llevarlo y manejarlo de la mejor manera posible.

En el presente trabajo se creyó necesario llevar a cabo este tema y se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral encontrando que existe relación entre ellas, al llevar a cabo la correlación con Rho de Spearman cuyo valor fue 0,661 que indica que la correlación es significativa, positiva y moderada quedando con ello demostrada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula.

Así mismo en cuanto a la variable teletrabajo estuvo en un nivel moderado del 58,6%, que difiere con la investigación de Suarez (2020) esta estuvo en un nivel eficiente del 92,5% y también con Arregocés, González, Torres y Jhon (2020), que se encuentran en un nivel alto.

En la medida que el teletrabajo esté bien organizado, con horarios establecidos, sin tener en cuenta que esta se realiza en casa abocándose la persona a realizar las funciones que tiene que cumplir, resulta ser más productivo que cuando era presencial. Por ello que hoy en día las empresas cuando seleccionan las personas se preocupan porque conozcan los medios tecnológicos, ya que ahora más que nunca es la mejor forma de realizar el trabajo, con el fin de que las personas eviten el contagio y por otro lado sean eficientes y efectivos

En cuanto a las dimensiones del teletrabajo tenemos que en la cultura organizacional el nivel es moderado en 57,1%, que difiere con los resultados de

Suárez (2020) que se encuentra en nivel eficiente y Campoverde, Bermeo y Cisneros (2020) que estuvo en un nivel medio del 51,72%, en las herramientas tecnológicas el nivel es moderado en 58,6% que difiere con Pulley (2021) cuyo nivel es bajo en un 38%. Además, en la dimensión optimización de los procesos el nivel es moderado en 64,3% que coincide con Suarez (2020) que también está en nivel moderado en 42 % y en la capacitación el nivel es moderado en 58,6% que coincide con Suarez que está en nivel moderado del 38%.

El teletrabajo permite un trabajo más flexible, sin tener necesidad de salir de casa, ni necesitar que la persona esté en físico en la que usa la tecnología como una de las herramientas importantes para desempeñar las funciones. (García, 2018). Una vez que la pandemia estuvo en su pico más elevado se dieron las medidas y la mayoría de empresas optaron por el teletrabajo, la que ayuda que esta sea a distancia de su centro de labores.

En el objetivo específico 1 se buscó determinar si existe relación entre el teletrabajo y la dimensión eficacia de la productividad, para ello se usó la correlación con Rho de Spearman, la que indica que hay relación cuyo valor fue 0,719 lo que indica que la correlación es significativa, alta y positiva, con ello es rechazada la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En la dimensión eficacia el nivel fue bajo en un 51,4% que coincide con el trabajo de Lorenzo (2018), la eficacia estuvo en nivel medio del 47,8%. Cuando existe eficacia en una institución tiende a satisfacer a los clientes en sus requerimientos (Robbins y Judge (2013).

En el objetivo 2 se buscó la relación que existe entre el teletrabajo y la dimensión eficiencia, para ello se aplicó la correlación de Rho de Spearman cuyo valor fue 0,545, lo que indica que la relación es significativa positiva y moderada, con ello queda demostrada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula. En la eficiencia estuvo en el nivel bajo en un 50%, coincide con el estudio de Lorenzo (2018) en el que la eficiencia el nivel es medio. La eficiencia tiene que ver con que la entidad logra sus objetivos. (Robbins y Judge, 2013). Una institución es efectiva cuando alcanza los fines que se propuso al inicio, para ello requiere un trabajo en conjunto, un trabajo en equipo para poder alcanzar la eficacia que desea alcanzar toda institución.

En el objetivo 3 se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la dimensión efectividad de la productividad, para ello se hizo la correlación con Rho de Spearman cuyo valor fue 0,398, lo que indica que la correlación es significativa, positiva y baja, con ello queda demostrada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula. En la efectividad el nivel fue medio en un 54,3%. En los resultados de la investigación la efectividad estuvo en el nivel medio del 54,36% que difiere con el trabajo de Lorenzo (2018) que estuvo en un nivel alto del 50%. Con la efectividad se trata de tener los mejores productos para lograr una productividad efectiva.

Con respecto a la segunda variable productividad laboral el nivel fue bajo en un 55,7%, que difiere con la investigación de Lorenzo (2018) que se encuentra en el nivel medio del 45,7%. Al mismo tiempo difiere con Torres (2021) cuya productividad estuvo en el nivel bajo del 36,37%, y con Cruz (2020) que la productividad estuvo en un nivel alto del 94,4%, difiere con el estudio de Murga (2018) encontró que la productividad estuvo en un medio del 58,6%.

Para lograr productividad laboral se debe trabajar con el esfuerzo coordinado de todos los que son parte de la organización en los que están incluidos el esfuerzo que se realiza de forma individual y unidos los esfuerzos el éxito es grupal. (López, 2016). En la medida que todos en conjunto aporten el logro será de la organización. La productividad se demuestra cuando se logra eficacia, eficiencia y efectividad.

El teletrabajo es una forma de trabajo que es muy común en estos tiempos, permitiendo evitar el contagio, pero la misma debe tener ciertas normas que regule la función del trabajo para que sea efectivo, también debe tener cierto control para que se desarrolle de la mejor manera posible.

A través del estudio evidenciamos que el teletrabajo está ligado a la productividad, por lo tanto, es necesario que las organizaciones lo tengan en cuenta. También se pretende realizar un aporte tanto en los conceptos teóricos como en la metodología.

Esperamos que el presente trabajo sea un gran aporte para futuras investigaciones ya que este tema está cobrando fuerza y se queda posiblemente en el ámbito laboral, es así que se requiere que los trabajadores estén

constantemente capacitados, para llevar a cabo su trabajo con eficacia, efectividad para lograr sus objetivos.

Del mismo modo esperamos que los resultados encontrados a través del presente trabajo sirvan para analizar ciertas situaciones y además como información para otras investigaciones que se desarrollen con variables muy similares

VI. CONCLUSIONES

Primera

El teletrabajo se relaciona probabilísticamente de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y moderada ($Rho = 0.661$) con la productividad laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021; con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

Segunda

El teletrabajo se relaciona probabilísticamente de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y alta ($Rho = 0.719$) con la productividad laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021, según su dimensión eficacia; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

Tercera

El teletrabajo se relaciona probabilísticamente de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y moderada ($Rho = 0.545$) con la productividad laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021, según su dimensión eficiencia; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

Cuarta

El teletrabajo se relaciona probabilísticamente de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y baja ($Rho = 0.398$) con la productividad laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima en el año 2021, según su dimensión efectividad; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los empleados que realizan teletrabajo deben organizar su trabajo, fijando horas exactas para comenzar y terminar su trabajo ubicando el ambiente adecuado donde no haya distractores, dando prioridad a sus responsabilidades sin mezclar con las tareas domésticas y teniendo en cuenta los horarios de la institución para lograr productividad

Segunda:

Los trabajadores deben establecer metas claras que tienen que cumplir de acuerdo a los objetivos de la Institución, realizando una revisión permanente para lograr la eficacia en la productividad.

Tercera:

Los trabajadores deben diferenciar claramente su tiempo personal con el trabajo, asegurando su rendimiento en función a resultados, mejorando la confianza, puntos importantes para alcanzar una cultura organizacional y la eficiencia de la productividad

Cuarta:

Que los trabajadores sean reconocidos por más pequeños que sean sus logros, porque eso les estimulará y les hará comprometerse más con la institución y mantener un buen tipo de comunicación diario y semanal con los jefes para alcanzar la efectividad en la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Alegría, C. y 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*. (Trabajo para optar la Licenciatura en Administración). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Agudo, M. (2014). Telework in organizations: Analysis of its benefits and barriers in Spanish Companies Information Management notebooks; 4, ISSN 2253-8429, 172-187.
- Arregocés, P., González, Y., Torres, L. y Jhon, D (2020). *Criteria and decisions to implement telework in companies in the commercial and sales sector of Bogota city*. (Title Thesis). Business Administration University. Bogotá-Colombia.
- Baque, G. (2018). *Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena*. (Tesis de Maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Benetti, I., Vieira, M., Crepaldi, M. y Scheneider, D. (2013). Foundations of the bioecological theory of Urie. *Psychological Thinking*; 9 (16), 89-99. Obtenido de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/620/585>
- Betalanffy, L. (2020). Teoría general de los sistemas. Obtenido de http://www.cime.cl/archivos/ILI260/4958_tgsbertalanffy.pdf
- Blay, D. (2018). *Why don't they let you work from home?* Spain: Bubok Publishing S.L.
- Brioso, X. (2015). *A simple methodology for integrating productive, contributory and non-contributory Works with safe and unsafe acts and conditions*. Pontificia Universidad Católica del P. Lima, Perú.

- Campoverde, K., Bermeo, K. y Cisneros, D. (2020). *La gerencia administrativa en la Universidad Católica de Cuenca mediante teletrabajo*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Año VII. Vol. VII. N°12. Enero –Junio. 2021Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima: Perú.
- Carro, R. y González, D. (2016). *Productividad y competitividad*. Sitio Web: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Congreso del Perú, (2015). *Ley N° 30036. Ley que regula el teletrabajo, 3*. Lima, Perú.
- Corrales, D. y Molina, E. (2019). *Estudio para el diseño de un plan piloto de implementación de teletrabajo como modalidad laboral en la Universidad Técnica Nacional, Sede Regional de San Carlos, para el año 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica Nacional. Costa Rica.
- Cruz, N. (2020). *Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- Cuerdo, M. (2020). *Telecommuting in times of COVID-19. Are our homes prepared?. The conversation*. Obtenido de <https://theconversation.com/teletrabajar-en-tiempos-de-covid-19estan-nuestros-hogares-preparados-138453>
de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-
- Diario UChile (2017). <http://radio.uchile.cl/2017/08/30/gobierno-envia-proyecto-para-regular-el-teletrabajo> (ultimo acceso: 15 de mayo de 2020)
- Fundación Más Familia (2016). *The White book of telework in Spain*. Madrid: More Family Foundation.

- Gallegos, C., & Campos, D. (2013). *Telework: environment, economy and quality of life*. Research Report, Technological Research Club, san Jose.
- García, N. (2018). *Management and total innovation of human capital*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1701/libro.pdf
- Gutiérrez, H. y De la Vara, R. (2014). *Control Estadístico de Calidad y seis Sigma*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). México. McGraw Hill.
- Instituto de Estudios Peruanos (IEP) (2020). Informe de Opinión – junio 2020. Situación económica y laboral [en línea] <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2020/06/Informe-OP-Junio-2020-Situaci%C3%B3necon%C3%B3mica-y-laboral.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020). *Producción y empleo informal en el Perú*. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2020.
- Kootz, H. y Wehrich, H. (2014). *Laboral Satisfaction*. (Ed. 11). Mexico. McGraw Hill.
- Lier, T., De White, A. y Macharis, C. (2016). *The impact of telework on Transport Externalities. The case of Brussels Capital Region*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 54(0), 240-250. DOI: 10.1018/sbspro.2016.09.743.
- López, J. (2016). *La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad*. (Tesis para optar el grado de Maestro). Instituto Politécnico Nacional. México.
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Maneiro, S. (2020). ¿Cómo preparase para la reapertura? Estas son las recomendaciones del IESALC para planificar la transición hacia la nueva normalidad. Consultado el 30 de Junio del 2020 en, <http://www.iesalc.unesco.org/2020/06/18/comoprepararse-para-la-reapertura-estas-son-las-recomendaciones-del-iesalc-para-planificar-latransicion-hacia-la-nueva-normalidad>

Martínez, J. y Garcés, J. (2020). Teaching digital skills and the challenge of virtual education derived from COVID-19. *Education and Humanism*; 22(39), 1-16

Ministerio de Educación, Gobierno del Perú (2020). *Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19. Lima, Perú.*

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MINTESS) (2016). <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/proyectos/?cat=18&subc=3> (ultimo acceso: 1 de mayo de 2020).

Murga, E. (2018). *Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Departamento de Políticas sectoriales. Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros [Internet]. Ginebra (CH). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/edialogue/sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Pérez, A. y Romero, A. (2019). *Teletrabajo*. 593 Digital Publisher CEIT, 5-1(4); 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
perspectivas. Revista IUS, 12(41), 203-226. Recuperado en 04 de septiembre

Presidencia de la República. (15 de Marzo de 2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas

excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional., 10 pp. Lima, Perú.

Pulley, J. (2021). *Desarrollo de un sistema web para el registro y seguimiento de actividades realizadas por los empleados en modalidad de teletrabajo, orientado a la eficiencia del trabajo de la empresa de desarrollo de Software Bitekso S.A.* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil. Guayaquil- Ecuador.

Real Academia Española. (2017). "Diccionario de la lengua española" (23° ed.). Madrid. España. Recuperado de <http://www.rae.es/obrasacademicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-nodrm.pdf>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Perú.

Scagnoli, N. (2016). *Diseño de cursos que incorporan el aprendizaje electrónico mixto.* (o de Blended Learning). Sitio Web: https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/47233/BL_Fainholc_bookchp5.pdf?sequence=2

Silvia, G. y Li, F. (2018). *Un método para evaluar la competitividad del trabajo profesional*. *Revista Nacional de Administración*; 9 (2) 105-137 <https://doi.org/10.22458/rna.v9i2.2280>.

Suarez, M. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica*. México D.F. Editorial Limusa.

- Torres, I. (2021). *Clima laboral y la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Dorado, 2020*. (Tesis de Maestría).
- Torres, T. Alegría, M. y Camacho, R. (2019). *Manual de Teletrabajo*. Perú:OEFA.
- Valencia, M. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Revista Scielo IUS; 12(41). ISSN. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203
- Villafadre, C y Palacios, M. (2015). Impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Recimundo*. ISSN: 2588-073.
- Watad, M. y Will, P. (2015). Telecommuniting and organizational change: a middle-manager's perspective. *London: Business Process Mangement Journal*; 9(4), pp. 459-472.

ANEXOS

Anexo 1: MATRICES DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Matriz de Operacionalización del Teletrabajo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Teletrabajo	Cultura organizacional	-Compromiso -Comunicación -Desempeño -Conocimiento	1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10,11,12,13,	Ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente (103-140) Regular (66-102) Deficiente (28-65)
	Herramientas tecnológicas	-Equipos informáticos -Internet -Herramientas de comunicación Herramientas de videoconferencia	14,15,16 17,18,19,		
	Optimización de procesos	-Planificación -Coordinación -Organización -Monitoreo -Evaluación	20,21,22, 23,24,		
	Capacitación	-Participantes -Tiempo -Satisfacción -Asistencia	25,26 27,28		

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la productividad laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Productividad laboral	Eficacia	- Eficacia al realizar actividades. - Eficacia en la generación de valor. - Eficacia en la utilización de recursos - Eficacia en la comunicación. -Eficacia en el desarrollo de problemas.	1,2,3 4,5,6. 7,8,9,10,	Ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (76-100) Regular (48-75) Mala (20-47)
	Eficiencia	- Eficiencia en su manejo de recursos. -Eficiencia en cuanto al tiempo. -Eficiencia en el ambiente laboral. -Eficiencia en la meta presupuestaria. -Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	11,1213, 14,15,16,		
	Efectividad	Resultados propuestos Resultados logrados	17,18,19,20		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Teletrabajo y productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p> <p>b) Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p> <p>b) Existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p> <p>c) Existe relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021</p> <p>Variable 1: Teletrabajo</p> <p>Para Agudo (2014) el teletrabajo es un mecanismo que se da según el acuerdo laboral en la que los empleados se tratan de adaptar a la manera de ejecutar su trabajo, conociendo e identificándose con la cultura de la empresa, usando herramientas tecnológicas para optimizar los procesos estando previamente capacitados para poder organizar sus actividades.</p> <p>Lier de White y Macharis (2016) considera que es el trabajo fuera de la empresa, pero son conocedores de la cultura organizacional del lugar en el que trabajan y utilizan en todo momento medios tecnológicos, para mejorar los procesos ejerciéndolo de la mejor manera porque están capacitados para hacerlo.</p>	Variable 1: Teletrabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cultura organizacional	-Compromiso -Comunicación -Desempeño -Conocimiento	1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10,11,12,13,	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Eficiente (103-140)
			Herramientas tecnológicas	-Equipos informáticos -Internet -Herramientas de comunicación Herramientas de videoconferencia	14,15,16 17,18,19,		Regular (66-102)
Optimización de procesos	-Planificación -Coordinación -Organización -Monitoreo -Evaluación	20,21,22, 23,24,	Deficiente (28-65)				
Capacitación	-Participantes -Tiempo -Satisfacción -Asistencia	25,26 27,28					

<p>c) ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?</p>	<p>c) Determinar la relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en las instituciones de educación superior, Lima 2021</p>	<p>Variable 2: Productividad Laboral</p> <p>Robbins y Judge (2013) es el nivel más alto en el comportamiento organizacional. Una organización es productiva en la medida que logra sus metas al cambiar insumos en productos por lo que necesita denominado como eficacia y eficiencia.</p> <p>Lorenzo (2018) indica que en la productividad se asocian el número de bienes producidos y los recursos usados y lo hacen con eficiencia, eficacia y efectividad para alcanzar los objetivos propuestos.</p>	<p>Variable 2: Productividad laboral</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>Eficacia</p>	<p>-Eficacia al realizar actividades. -Eficacia en la generación de valor. -Eficacia en la utilización de recursos -Eficacia en la comunicación. -Eficacia en el desarrollo de problemas.</p>	<p>1,2,3 4,5,6. 7,8,9,10,</p>	<p>Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Buena (76-100) Regular (48-75) Mala (20-47)</p>
			<p>Eficiencia</p>	<p>-Eficiencia en su manejo de recursos. -Eficiencia en cuanto al tiempo. -Eficiencia en el ambiente laboral. -Eficiencia en la meta presupuestaria. -Eficiencia en las capacitaciones brindadas.</p>	<p>11,12,13, 14,15,16,</p>		
			<p>Efectividad</p>	<p>-Resultados propuestos -Resultados logrados</p>	<p>17, 18, 19, 20</p>		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Aplicada</p> <p>Tipo descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 85</p> <p>Tipo de muestreo: muestreo probabilístico aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 70</p>	<p>Variable 1: Teletrabajo Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Autor: Suárez Vásquez Leidy Año: 2020 Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad laboral Instrumentos: Cuestionario Autor: Lorenzo Gilvonio Esther Año: 2018</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: En la estadística descriptiva se analizará resultados obtenidos en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central. Y se presentará en tablas y figuras</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se realizará la correlación con Rho de Spearman</p>

Anexo 3: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Instrumento de teletrabajo

El presente instrumento tiene como propósito analizar el teletrabajo, para ello debe marcar los ítems con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son de manera anónima y solo son de interés del investigador. Agradezco por anticipado su participación.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
5	4	3	2	1

Nº	Dimensión 1: Cultura organizacional	1	2	3	4	5
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella					
2	Siente que es importante su trabajo como parte del equipo que labora a distancia					
3	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto					
4	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
5	Es capaz de controlar, organizar y planificar el tiempo y el ritmo de dedicación a su trabajo					
6	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Organización es buena					
7	Permite participar en la organización con opiniones o sugerencias					
8	Recibe la orientación necesaria que permite mejorar la ejecución de las tareas					
9	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo					
10	Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona					
11	Recibe la retroalimentación necesaria y continua en la manera en la que se desempeña					
12	A pesar de que trabaja a distancia se identifica con su institución					
13	Su institución le brinda todo su apoyo					
	Dimensión 2: Herramientas tecnológicas	1	2	3	4	5
14	Tiene dominio en el manejo de herramientas telemáticas como: correo, navegación web, entre otros					
15	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos					
16	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente					
17	Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computadora de trabajo a través de acceso remoto					
18	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico para enviar y recibir información de su trabajo					
19	Utiliza aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones					
	Dimensión 3: Optimización de los procesos	1	2	3	4	5
20	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo					

21	Coordina con los responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos					
22	Se especifica los procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones					
23	Los jefes de las áreas monitorean el cumplimiento de las actividades					
24	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de las tareas					
	Dimensión 4: Capacitación					
25	Se preocupan de las capacitaciones que se desarrollan con la participación de todos los colaboradores					
26	Considera que el tiempo de capacitación es suficiente					
27	Los temas de las capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas					
28	Participa en las capacitaciones					

Instrumento de productividad laboral

El presente instrumento tiene como propósito analizar la productividad laboral, para ello debe marcar los ítems con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son de manera anónima y solo son de interés del investigador. Agradezco por anticipado su participación.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
5	4	3	2	1

N°	Dimensión 1: Eficacia	1	2	3	4	5
1	Se ejecutan las actividades programadas					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección					
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección					
9	Se resuelven los problemas de manera lógica y analítica					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas					
	Dimensión 2: Eficiencia	1	2	3	4	5
11	Se manejan correctamente los insumos de Dirección					
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta					
13	La mayoría de las veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión					
	Dimensión 3: Efectividad	1	2	3	4	5
17	Se planifica efectivamente para llegar a los resultados propuestos					
18	Los procesos ayudan a llegar a los resultados propuestos					
19	Los resultados logrados son producto de una buena planificación					
20	Los resultados logrados son por un trabajo en conjunto					

Anexo 4: CARTAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Lima, 25 de junio del 2021

Estimado Dr.: Cárdenas Saavedra Abraham

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación titulada: **“Teletrabajo y productividad laboral ante la pandemia en una institución de Educación Superior, Lima 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

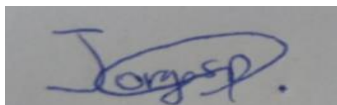
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.



SOTO DONAYRE JORGE JEAN PIERRE
DNI: 48002519



DR. TEODORO CARRANZA E.

TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL ANTE LA PANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LIMA 2021”

1. Problema

1.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?

1.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?

¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?

¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021?

2. Hipótesis

2.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021

2.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el teletrabajo y la eficacia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021

Existe relación entre el teletrabajo y la eficiencia de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021

Existe relación entre el teletrabajo y la efectividad de la productividad laboral ante la pandemia en una institución de educación superior, Lima 2021

Anexo 5: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de investigación: "Teletrabajo y productividad laboral ante la pandemia en una institución de Educación Superior, Lima 2021"								
Apellidos y Nombres del investigador: Soto Donayre Jorge Jean Pierre								
Apellidos y Nombres del experto: DR. CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Teletrabajo	Cultura organizacional	Compromiso	Esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella	Likert ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Es importante su trabajo como parte del equipo que labora a distancia		<input checked="" type="checkbox"/>			
			El jefe inmediato motiva para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Es capaz de controlar, organizar y planificar el tiempo y el ritmo de dedicación a su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
			La comunicación existente en todos los niveles de la Organización es buena		1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Comunicación	Permite participar en la organización con opiniones o sugerencias	2= Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Recibe la orientación necesaria que permite mejorar la ejecución de las tareas	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Se motiva a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo	3= A veces	<input checked="" type="checkbox"/>				
		La institución valora el trabajo desarrollado por su persona		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Recibe la retroalimentación necesaria y continua en la manera en la que se desempeña	4= Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
		A pesar de que trabaja a distancia se identifica con su institución		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Herramientas tecnológicas	Equipos informáticos	Tiene dominio en el manejo de herramientas telemáticas como: correo, navegación web, entre otros	5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Internet	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computadora de trabajo a través de acceso remoto		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Herramientas de comunicación	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico para enviar y recibir información de su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Herramientas de videoconferencia	Utiliza aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones		<input checked="" type="checkbox"/>			
Optimización de procesos	Planificación	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Coordinación	Coordina con los responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Organización	Se especifica los procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Monitoreo	Los jefes de las áreas monitorean el cumplimiento de las actividades	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Evaluación	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de las tareas	<input checked="" type="checkbox"/>					
Capacitación	Participantes	Se preocupan de las capacitaciones que se desarrollan con la participación de todos los colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Tiempo	El tiempo de capacitación es suficiente	<input checked="" type="checkbox"/>				

Productividad ad laboral	Eficacia	Satisfacción	Los temas de las capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas	Likert ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Asistencia	Participa de las capacitaciones		<input checked="" type="checkbox"/>				
			Se ejecutan las actividades programadas		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Eficacia al realizar actividades	Se cumple con cada uno de los procedimientos		<input checked="" type="checkbox"/>				
			Se realizan las actividades en el tiempo acordado		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Eficacia en la generación de valor	Se genera valor y utilización de los productos generados		<input checked="" type="checkbox"/>				
			Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección		1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficacia en la utilización de recursos	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección			<input checked="" type="checkbox"/>			
			Eficacia en la comunicación		El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	2= Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Eficacia en el desarrollo de problemas	Se resuelven los problemas de manera lógica y analítica		3= A veces	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas			<input checked="" type="checkbox"/>			
	Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	Se manejan correctamente los insumos de Dirección	4= Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
			Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Eficiencia en cuanto al tiempo	La mayoría de las veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones		5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficiencia en el ambiente laboral	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Efectividad	Eficiencia en la presupuestaria	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	<input checked="" type="checkbox"/>					
Resultados propuestos			Se planifica efectivamente para llegar a los resultados propuestos	<input checked="" type="checkbox"/>					
Resultados logrados		Los procesos ayudan a llegar a los resultados propuestos	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Los resultados logrados son producto de una buena planificación	<input checked="" type="checkbox"/>							
		Los resultados logrados son por un trabajo en conjunto	<input checked="" type="checkbox"/>						
Firma del experto:			Fecha: <u>02</u> / <u>07</u> / <u>21</u>						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Teletrabajo y productividad laboral ante la pandemia en una institución de Educación Superior, Lima 2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: Soto Donayre Jorge Jean Pierre							
Apellidos y Nombres del experto: DR. Carranza Estela, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Teletrabajo	Cultura organizacional	Compromiso	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella	1= Nunca nunca 3= A veces	X		
			Siente que es importante su trabajo como parte del equipo que labora a distancia				
			Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto				
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo				
	Comunicación	Es capaz de controlar, organizar y planificar el tiempo y el ritmo de dedicación a su trabajo	2= Casi nunca	X			
		Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Organización es buena					
		Permite participar en la organización con opiniones o sugerencias					
		Recibe la orientación necesaria que permite mejorar la ejecución de las tareas					
	Desempeño	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo	3= A veces	X			
		Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona					
	Conocimiento	Recibe la retroalimentación necesaria y continua en la manera en la que se desempeña	4= Casi siempre	X			
		A pesar de que trabaja a distancia se identifica con su institución					
	Herramientas tecnológicas	Equipos informáticos	Tiene dominio en el manejo de herramientas telemáticas como: correo, navegación web, entre otros	5= Siempre	X		
			Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos				
Internet		Cuenta con recursos o equipos tecnológicos para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente	X				
		Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computadora de trabajo a través de acceso remoto					
Optimización de procesos	Herramientas de comunicación	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico para enviar y recibir información de su trabajo	X				
	Herramientas de videoconferencia	Utiliza aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones	X				
	Planificación	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo	X				
	Coordinación	Coordina con los responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos	X				
Organización	Se especifica los procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones						
	Monitoreo	Los jefes de las áreas monitorean el cumplimiento de las actividades					

Productividad laboral	Capacitación	Evaluación	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de las tareas	1= Nunca nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre			
		Participantes	Se preocupan de las capacitaciones que se desarrollan con la participación de todos los colaboradores		X		
			Considera que el tiempo de capacitación es suficiente				
			Los temas de las capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas				
	Eficacia	Asistencia	Participa de las capacitaciones		X		
			Se ejecutan las actividades programadas		X		
		Eficacia al realizar actividades	Se cumple con cada uno de los procedimientos		X		
			Se realizan las actividades en el tiempo acordado		X		
			Se genera valor y utilización de los productos generados		X		
			Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección		X		
	Eficacia en la utilización de recursos	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección		X			
		El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso		X			
	Eficacia en la comunicación	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección		X			
		Eficacia en el desarrollo de problemas	Se resuelven los problemas de manera lógica y analítica		X		
Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas				X			
Eficacia en su manejo de recursos		Se manejan correctamente los insumos de Dirección		X			
	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta		X				
	Eficacia en cuanto al tiempo	La mayoría de las veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones		X			
		Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento		X			
Eficacia en el ambiente laboral	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega		X				
	Eficacia en la meta presupuestaria	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión		X			
		Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento		X			
	Eficacia en las capacitaciones brindadas	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento		X			
Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión			X				
Efectividad	Resultados propuestos	Se planifica efectivamente para llegar a los resultados propuestos		X			
	Resultados logrados	Los procesos ayudan a llegar a los resultados propuestos		X			
		Los resultados logrados son producto de una buena planificación		X			
Firma del experto:			Fecha: 28 / 06 / 21				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES son el resultado de la naturaleza de la investigación y de las variables

Anexo 6: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS (PRUEBA PILOTO)

Variable 1: Teletrabajo

Elementos muestrales	Teletrabajo																												$\sum_{i=1}^{28} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	
Encuestado 1	2	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	75
Encuestado 2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	71
Encuestado 3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	63	
Encuestado 4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	79	
Encuestado 5	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	73	
Encuestado 6	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	59	
Encuestado 7	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	53	
Encuestado 8	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	79	
Encuestado 9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	82	
Encuestado 10	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	5	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	81	
Encuestado 11	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	77	
Encuestado 12	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	76	
Encuestado 13	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	51	
Encuestado 14	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	59	
Encuestado 15	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	56	
Encuestado 16	4	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	61	
Encuestado 17	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	68	
Encuestado 18	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	73	
Encuestado 19	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	52	
Encuestado 20	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	82	
	1.19	0.55	0.55	0.54	0.43	1.14	0.91	0.69	0.55	0.44	0.44	0.49	0.65	0.45	0.83	0.45	0.45	0.44	0.81	0.65	1.39	0.61	0.53	0.65	0.75	0.59	0.45	0.84	110.05

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 18.4

La varianza de la suma de los items S_r^2 : 110

Número de items **K**: 28

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.863

Variable 2: Productividad laboral

Elementos muestrales	Productividad laboral																				$\sum_{i=1}^{20} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	
Encuestado 1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	5	3	1	3	3	3	1	52
Encuestado 2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
Encuestado 3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	44
Encuestado 4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	56
Encuestado 5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	50
Encuestado 6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
Encuestado 7	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	38
Encuestado 8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	57
Encuestado 9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	57
Encuestado 10	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	57
Encuestado 11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	58
Encuestado 12	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	2	35
Encuestado 13	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	40
Encuestado 14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	45
Encuestado 15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	38
Encuestado 16	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	37
Encuestado 17	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	42
Encuestado 18	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	35
Encuestado 19	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	1	33
Encuestado 20	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	48
	0.46	0.41	0.41	0.43	0.76	0.63	0.66	0.36	0.44	0.39	0.21	0.61	0.35	1.01	0.46	0.76	0.59	0.35	0.39	0.59	73.46

Sumatoria de las varianzas de los items $\Sigma Si^2 : 10.3$

La varianza de la suma de los items $S_T^2 : 73.5$

Número de items $K : 20$

Coficiente de Alfa de Cronbach $\alpha : 0.906$

Anexo 7: Base de Datos (muestra:70)

Variable 1: Teletrabajo

N°	Cultura organizacional													Herramientas tecnológicas						Optimización de los procesos					Capacitación				Total	D1	D2	D3	D4	V1
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22	lt 23	lt 24	lt 25	lt 26	lt 27	lt 28						
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	76	36	16	14	10	76
2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	66	30	19	10	7	66
3	2	3	3	2	3	2	5	3	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	71	35	16	12	8	71
4	3	2	5	2	2	2	5	3	1	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	85	40	21	14	10	85	
5	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	75	36	15	13	11	75
6	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	96	43	19	20	14	96
7	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	61	31	10	12	8	61
8	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	58	27	13	11	7	58
9	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	5	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	94	45	21	15	13	94
10	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	133	60	29	25	19	133
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	90	40	19	17	14	90
12	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	84	35	20	16	13	84
13	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	84	37	16	15	16	84	
14	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	76	35	16	14	11	76	
15	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	73	32	18	12	11	73
16	3	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	1	4	4	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	75	34	18	13	10	75
17	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	1	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	50	24	10	10	6	50
18	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	60	25	18	9	8	60
19	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	58	26	12	10	10	58
20	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	56	27	10	12	7	56
21	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	55	25	12	11	7	55
22	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	60	29	12	9	10	60
23	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	69	30	16	13	10	69
24	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	60	25	13	14	8	60
25	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	71	28	18	15	10	71
26	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	3	4	1	2	1	1	49	22	10	11	6	49
27	3	5	5	1	2	5	1	1	5	3	4	5	3	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5	3	97	43	20	21	16	100
28	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	80	32	20	17	11	80
29	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	45	19	9	13	4	45
30	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	66	30	14	13	9	66
31	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	90	37	20	18	15	90
32	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	69	31	15	12	11	69
33	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	74	35	16	13	10	74
34	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59	27	13	10	9	59
35	4	4	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	66	30	13	14	9	66
36	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	38	17	9	8	4	38

37	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	65	35	12	9	9	65
38	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	58	27	14	11	6	58
39	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	65	27	15	12	11	65
40	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	45	17	10	10	8	45
41	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	77	32	16	16	13	77
42	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	77	36	16	14	11	77
43	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	67	30	19	11	7	67
44	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	86	41	21	14	10	86
45	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	75	36	15	13	11	75
46	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	62	31	10	12	9	62
47	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	58	27	13	11	7	58
48	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	120	58	25	20	17	120
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	89	39	19	17	14	89
50	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	84	37	16	15	16	84
51	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	77	35	16	14	12	77
52	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	4	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	77	36	18	13	10	77
53	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	52	26	10	10	6	52
54	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	60	26	12	12	10	60
55	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	56	27	10	12	7	56
56	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	61	29	13	9	10	61
57	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	69	30	16	13	10	69
58	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	72	28	18	15	11	72
59	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	51	24	10	11	6	51
60	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	81	33	20	17	11	81
61	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	54	23	11	15	5	54
62	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	90	37	20	18	15	90
63	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	70	32	15	12	11	70
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	60	28	13	10	9	60
65	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	69	31	15	14	9	69
66	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	65	35	12	9	9	65
67	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	2	1	5	5	3	1	5	1	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	62	28	16	12	6	62
68	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	51	21	12	10	8	51
69	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	78	33	16	16	13	78
70	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	62	27	12	13	10	62

Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Eficacia										Eficiencia						Efectividad				Total	D1	D2	D3	V2
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20					
1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	53	26	17	10	53	
2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	46	23	13	10	46
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	54	29	14	11	54
4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63	32	19	12	63	
5	2	5	5	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	55	29	17	9	55
6	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	76	40	22	14	76
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39	20	11	8	39	
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	39	21	9	9	39	
9	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	83	41	25	17	83	
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	92	46	29	17	92	
11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	64	31	20	13	64	
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	66	32	21	13	66	
13	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	76	35	23	18	76	
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	29	18	12	59	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	18	12	60	
16	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	36	18	10	8	36	
17	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	38	18	10	10	38	
18	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	41	22	10	9	41	
19	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	45	22	14	9	45	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40	21	11	8	40	
21	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	56	28	18	10	56	
22	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	33	16	9	8	33	
23	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	40	18	13	9	40	
24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	45	22	13	10	45	
25	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	33	16	9	8	33	
26	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	28	15	8	5	28	
27	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	3	3	2	5	2	3	5	77	42	20	15	77	
28	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	54	29	16	9	54	
29	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	34	19	7	8	34	
30	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	5	1	1	1	2	1	3	1	39	21	11	7	39	
31	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	77	40	22	15	77	
32	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	5	2	3	3	3	3	2	2	50	23	17	10	50	
33	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	52	25	17	10	52	
34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43	21	13	9	43	
35	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	5	1	1	1	1	2	1	42	22	13	7	42	

36	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	29	15	6	8	29
37	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	43	23	11	9	43
38	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	13	6	4	23
39	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	42	22	13	7	42
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	10	6	4	20
41	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	61	32	21	8	61
42	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	54	27	17	10	54
43	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	47	24	13	10	47
44	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62	31	19	12	62
45	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	54	28	17	9	54
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	39	20	11	8	39
47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	39	21	9	9	39
48	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	84	42	25	17	84
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	62	31	18	13	62
50	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	75	34	23	18	75
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	29	18	12	59
52	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	38	20	10	8	38
53	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	40	20	10	10	40
54	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	45	22	14	9	45
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	21	11	8	40
56	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	37	18	11	8	37
57	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	42	20	13	9	42
58	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	34	16	10	8	34
59	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	32	15	10	7	32
60	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	54	29	16	9	54
61	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	39	21	9	9	39
62	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	77	40	22	15	77
63	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	50	23	17	10	50
64	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	44	21	14	9	44
65	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	43	22	14	7	43
66	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	46	24	13	9	46
67	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	27	13	8	6	27
68	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	24	12	8	4	24
69	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	61	32	21	8	61
70	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	45	22	14	9	45

Anexo 8: FIGURAS - RESULTADOS

Figura 1 Niveles del teletrabajo

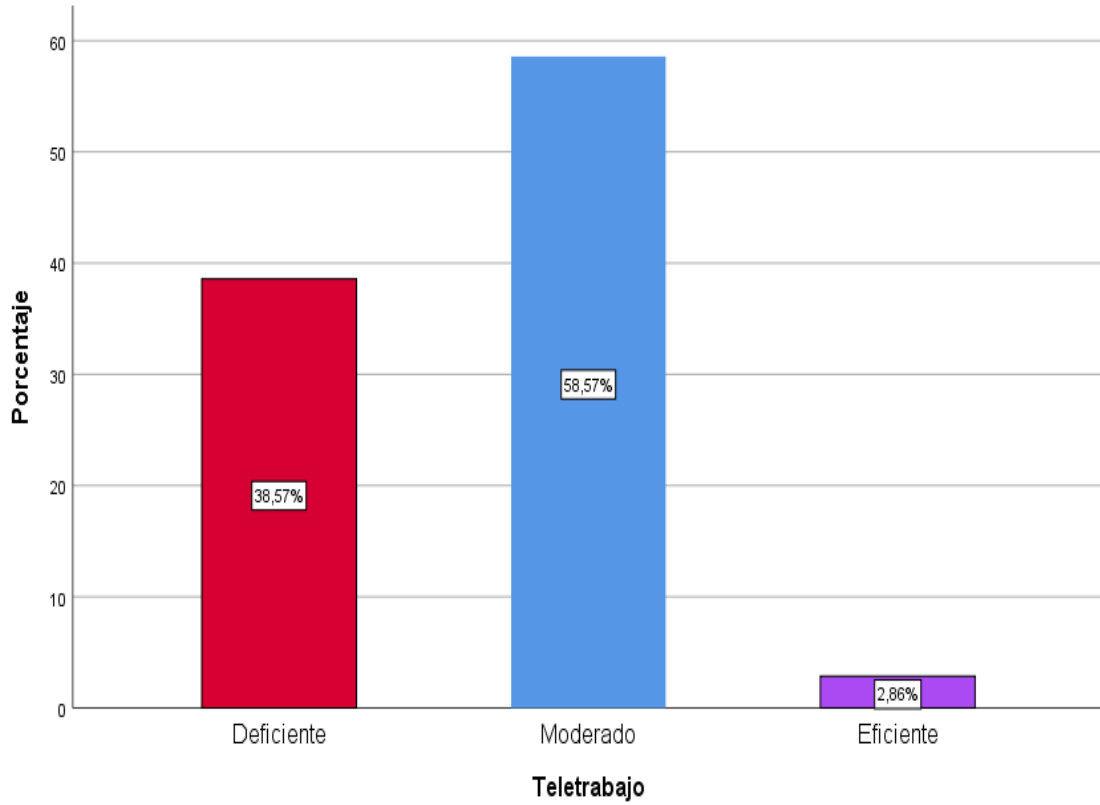


Figura 2 Dimensiones del teletrabajo

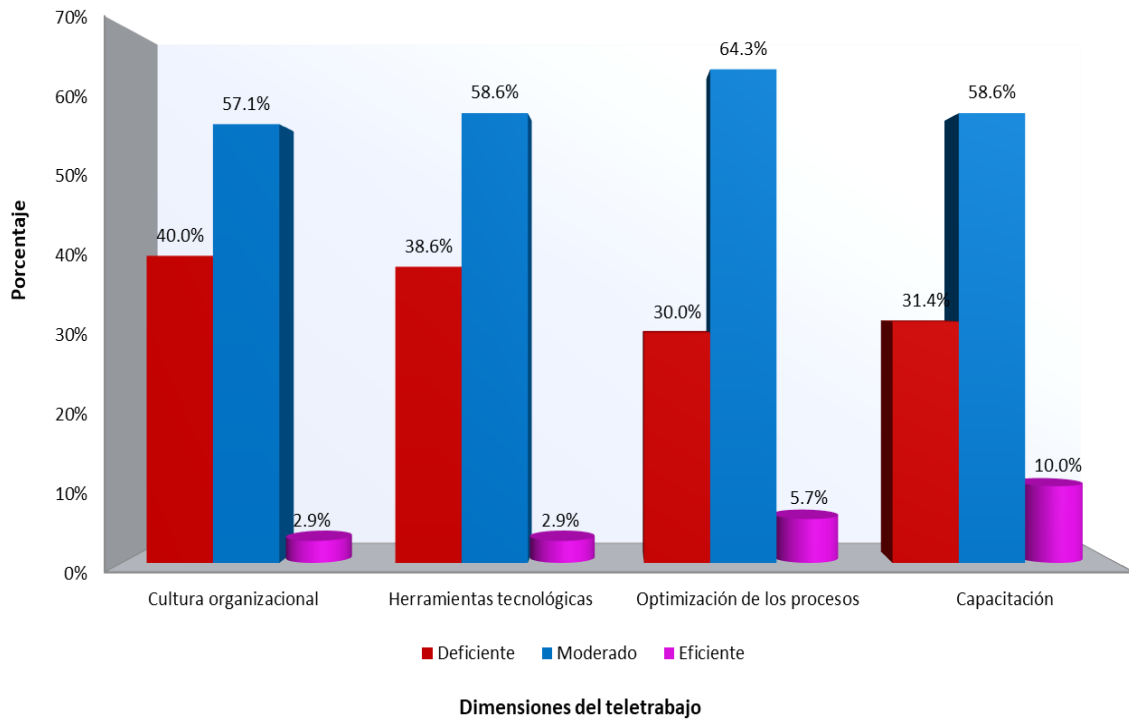


Figura 3 La productividad laboral

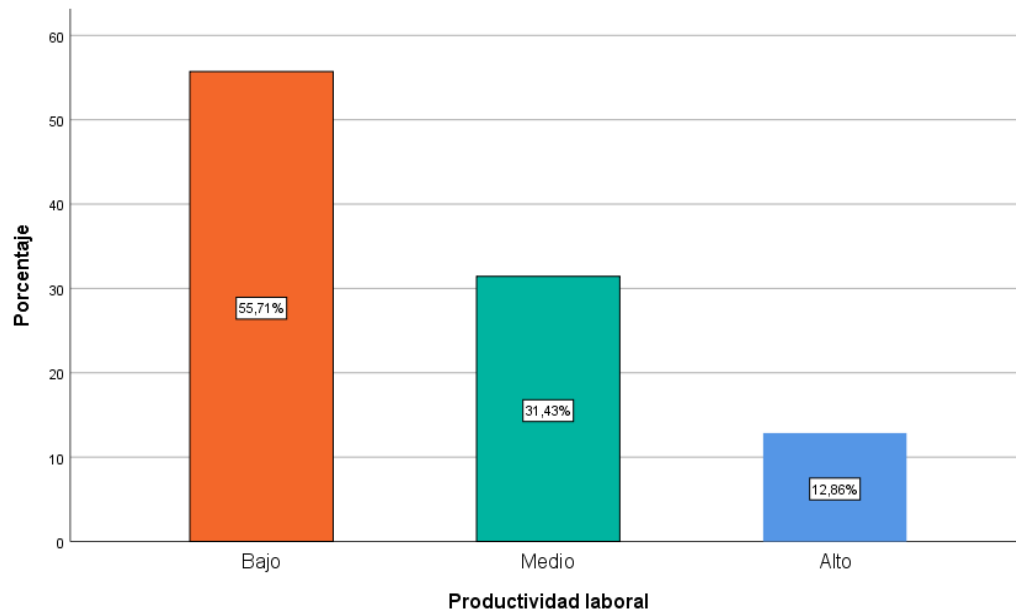


Figura 4 Dimensiones de la productividad laboral

