



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Teletrabajo y desempeño laboral en los docentes de una
institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Gonzales Diaz, Dennis André (ORCID: 0000-0002-1213-2663)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por darnos sabiduría e inteligencia para realizar este delicado trabajo; a mi familia y amigos, quienes son la fortaleza y el motivo de nuestra superación.

Agradecimiento

A nuestro docente asesor, por las enseñanzas y a la Universidad César Vallejo, por orientarnos y a la vez compartir sus conocimientos y así poder lograr nuestra meta planteada.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación:	13
3.2. Variables, Operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos:	17
3.6. Método de análisis de datos:.....	17
3.7. Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS:.....	29
ANEXOS	33

Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Compromiso institucional.	19
Tabla 2	Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Conocimiento del trabajo.....	20
Tabla 3	Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Productividad	21
Tabla 4	Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Desempeño laboral.	22

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022; el tipo de estudio fue aplicado y diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 26 docentes a tiempo completo. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables teletrabajo y desempeño laboral, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 18 interrogantes para la primera variable y 18 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. se concluyó a través de rho de Pearson que, existe un grado de correlación muy fuerte entre el teletrabajo y el desempeño laboral, alcanzando un valor de 0.796, estableciendo una relación directamente proporcional entre ambas, a la vez obtuvo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: teletrabajo, desempeño laboral, docentes

Abstract

The study aimed to determine the relationship between teleworking and job performance in teachers of an Educational Institution in the city of Arequipa, 2022; the type of study was applied and non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 26 full-time teachers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables telecommuting and work performance, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 18 questions for the first variable and 18 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It was concluded through Pearson's rho that there is a very strong degree of correlation between teleworking and job performance, reaching a value of 0.796, establishing a directly proportional relationship between the two, at the same time obtaining a Bilateral Sig. of 0.00 lower to 0.05, allowing to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: telecommuting, work performance, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Recientemente, por el lamentable contexto actual mundial, el teletrabajo ya asume un rol inusitado en la sociedad, es por ello que es un tema de estudio debido a su impacto dentro de las empresas entonces hablamos de lo importante que llega a ser debido a que se pueden equilibrar las labores que se realizan, se pueden aprovechar mejor los medios tecnológicos para poder optimizar el desempeño de los trabajadores.

Camacho, (2021) en su artículo El teletrabajo, la utilidad digital por la enfermedad pandémica del coronavirus donde su objetivo es la de estimar, apreciar, dar por sentado y establecer qué reacciones, métodos, esquemas e interrelaciones laborales se adecuarán donde las prioridades van a tener que ser hacia el trabajo digital por el peligro de permanecer desfasadas, poniendo en riesgo su vida, concluye que el teletrabajo es la manera emergente que evoluciona y gradualmente se incrementa en el planeta completo; en contrapartida, el trabajo presencial conlleva el peligro generalizado que pone en una cornisa la integridad de los empleados, cambio que da sitio a una forma no común de trabajo en la que fueron elemento determinante las TIC's.

Bustamante, Campos y Lapo (2022) en su artículo Percepción del trabajo no presencial de directivos y supervisores de sociedades de la Región del Maule (Chile) en tiempos de la enfermedad pandémica coronavirus tiene como fin detectar las magnitudes importantes en pos de la utilización de dicha forma de trabajo en organizaciones por medio del recabado de sensaciones y reacciones del mayor estamento jerárquico, dado el entorno de la enfermedad pandémica coronavirus. Y concluyó que el trabajo remoto es visto como un aporte a la empresa, que los entrevistados respondieron positivamente al trabajo remoto y al desarrollo de tecnología que permite a las empresas operar de manera continua.

Gutierrez, Bordas, Piñón y Sapien (2022) en su artículo Trabaja donde vives o vives donde trabajas: condiciones que están afectando el desempeño de los empleados en Chihuahua, México donde su objetivo es examinar el caso de los teletrabajadores a lo largo de los meses de confinamiento, basado en las magnitudes de quién, qué y dónde se hace el trabajo. Y establece en que los resultados presentan que la mayor parte asegura tener un rendimiento de promedio a menos, en la cual la familia y el ingreso de la tecnologización a personas que

nunca han tenido un mayor roce con la misma. Se establece que, pese a las situaciones negativas, esta forma de laborar beneficia a la mayor parte poblacional ocupada.

Ledesma, Crespo y Castro (2018) en su artículo Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas tiene como fin establecer los componentes que influyen en la no presencialidad con el manejo gremial de los expertos del área de enfermería que trabajan en superficies adversas. Y concluye que la no presencialidad presentó una vinculación directa y esencial con el funcionamiento gremial. Esencialmente se prueba que el ausentismo está referente con el manejo gremial, encontrándose interrelaciones de moderada a baja magnitud entre los condicionantes del ausentismo y las magnitudes del manejo gremial, por lo que hace falta un abordaje integral, con el exclusivo fin fundamental de asegurar un servicio adecuado en las instituciones del sector salud.

Rodríguez y Lechuga (2019) en su artículo El desempeño de los docentes del Instituto Universitario ITSA tiene por finalidad enseñar prueba de los componentes y los estándares de manejo gremial de los profesores de la Organización de educación superior ITSA. Y concluye que para incrementar la cantidad de veces en los componentes de funcionamiento profesor y conseguir estándares más elevados de este en los maestros, es preciso de un mayor compromiso, tomando como presente el valor de la comunicación dentro de la institución en tanto que se presenta como una forma proficua para poder generar un ambiente de trabajo digno.

Campos, Crespo y Matzumura (2019) En su artículo Variación y rendimiento laboral de los expertos en salud en una determinada sede médica, tiene como fin establecer la interacción entre variación y funcionamiento gremial de los expertos en el área de enfermería en una institución ligada al campo de la oftalmología. Es por esto que se alcanzó la conclusión que, en el examen de manejo gremial, sendos tipos de examinación, presentaron resultados semejantes, menos el examen del líder inmediato, en el cual aconteció que básicamente un manejo gremial moderado. El manejo gremial ha sido evaluado mayormente como un funcionamiento moderado. Es por esto que, no se localizó interacción con mayor significancia.

El presente análisis se realizará en la Organización Educativa “Santísima Virgen del Carmen” que está situada en la Calle 13 de abril 513 en el distrito de Selva Alegre, ubicado en la ciudad de Arequipa, la misma dedicada al rubro de servicios educativos y formativos. Asimismo, se ha visto que la Organización Educativa carece de tácticas para la utilización del teletrabajo y en particular a los maestros frente a la enfermedad pandémica del Coronavirus 19, asimismo no cuenta con sistemas automatizados para el teletrabajo y no capacita en los instrumentos digitales; lo descrito previamente estaría perjudicando su rendimiento y por ende el funcionamiento maestro. Según lo expuesto antes el presente análisis pretende determinar la interacción que surge con el trabajo a distancia y rendimiento laboral de los maestros de institución en mención, la misma que va a ser de utilidad y ayuda para lograr hallar probables resoluciones o alternativas para el desarrollo y confort de los maestros que laboran en esa organización.

Formulación del problema general: ¿Qué relación ostenta el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?

Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?; ¿Cómo se relacionan el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?; ¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?

La justificación dogmática de este trabajo radica en que se realiza ante la necesidad de conocer cómo se desarrollará en esta investigación y se expone que, se van a utilizar revistas, artículos científicos y libros de la propia especialidad para poder acoplar información útil y poder tener un mejor entendimiento del tema. La Justificación metodológica se dará la recolección de datos en base al instrumento, es decir la encuesta para poder procesar los datos de forma correcta y lograr obtener resultados que darán paso a la interpretación de la investigación. La justificación social, la investigación se dio debido al contexto actual en el que se ha dado el teletrabajo dentro de las organizaciones, es por ello que definitivamente esta investigación va a aportar tanto a la comunidad educativa de la propia institución, como a estudiantes que deseen obtener información del tema.

Objetivo General: Determinar la relación que ostenta el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

Objetivos Específicos: Establecer la relación entre el teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022; Encontrar la relación entre el teletrabajo y el conocimiento del trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022; Delimitar la relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

Hipótesis General: **H1:** Hay una vinculación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022. **H0:** No hay vinculación alguna entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Criollo y Lozada, (2020) en su obra: El trabajo no presencial y su impacto en la gestión sindical de los colaboradores administrativos de la empresa mixta Sur Formation et Conseil-Equateur. Para el impacto, la metodología utilizada se basa en enfoques cualitativos y cuantitativos y por el enfoque bibliográfico, los antecedentes de la encuesta obtenidos permiten hacer inferencias durante el teletrabajo; Para lograr el objetivo propuesto de establecer la proporción del trabajo a distancia en la gestión sindical, se realizó una evaluación de la gestión a escala gráfica para comparar el trabajo presencial vs. el teletrabajo, con resultados obtenidos, información analizada y conjetura verificada mediante el estadístico chi-cuadrado. procedimientos; Tras concluir con el informe, se presentó una iniciativa de aplicación rápida que podría mejorar el funcionamiento del trabajo remoto y su seguimiento.

Granda y Lima, (2022), en su obra El trabajo a distancia y sus implicancias en el rendimiento laboral de las empresas públicas-Ecuador. El manejo del objetivo importante del presente análisis es establecer los efectos del teletrabajo en el manejo gremial, al igual que, los componentes que inciden en este modo. La indagación es de tipo cuantitativo con un alcance detallado y correlacional. Para lo que, se hizo una evaluación a 100 trabajadores del área administrativa de las organizaciones públicas, que permitió establecer los componentes del teletrabajo, al igual que, equiparar el grado de manejo en ambas modalidades laborales. En mérito a las conclusiones a las que se llegó, se pudo detectar los componentes que inciden en el teletrabajo, como el dominio en la utilización de las TICs, la gestión del tiempo, la soberanía, las responsabilidades parientes, las condiciones del sitio de trabajo, entre otros; del mismo modo, por medio de la comparación del teletrabajo y el trabajo clásico, se identificó, existente una disminución de óptimo a bueno, del grado de manejo de la modalidad presencial a la de teletrabajo; al final se compruebo las conjeturas planteadas por medio del procedimiento estadístico del chi cuadrado, concluyendo que el teletrabajo si perjudica al manejo gremial del personal administrativo de las organizaciones públicas, debió a que, tuvo un impacto negativo en el manejo, rendimiento y cumplimiento de ocupaciones a causa de los empleados, por lo cual, las organizaciones tienen que hacer un seguimiento constante a las competencias laborales de teletrabajo y su supervisión.

Gómez y Jiménez (2020) en su tesis *Percepción del teletrabajo y su vinculación con el rendimiento en la empresa, y la vida personal: Un análisis de un par de organizaciones de servicios en Medellín*. Tiene como fin detectar la percepción de los ayudantes al hacer teletrabajo y su incidencia en puntos individuales y laborales. La indagación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto), en donde se aplica un análisis en sendas organizaciones de servicios, una enfocada en el área financiero y la otra en servicios de call center, aplicando una encuesta para poder adquirir la información relevante, con un grado de indagación detallado, pretendiendo de esta forma, establecer el nivel de interacción en medio de las cambiantes de análisis, que para esta indagación son: teletrabajo, calidad de vida y confort, efectividad y productividad y finalmente el absentismo. Los datos conseguidos fueron analizados por medio de una matriz construida con todas las respuestas de los ayudantes. Se hallan como primordiales resultados: de los 53 teletrabajadores encuestados, 30 corresponden al área de administración humana y 23 al área de servicio al comprador. Se localizó que las féminas poseen una enorme colaboración quienes representan el 81,1% de la muestra, teniendo presente que bastante más de la mitad de los ayudantes prefieren laborar a partir de vivienda, cuyas horas promedio de trabajo oscilan entre 7 y 10 horas. Además de esto, se subraya que la mayor parte de los teletrabajadores de las organizaciones estudiadas lo elaboran bajo esta forma, solo por emergencia sanitaria de Coronavirus -19. Otros puntos importantes son que al laborar remotamente se aumentan las horas laboradas, no obstante, las organizaciones estudiadas les brindan a los empleados los instrumentos primordiales para desarrollar sus ocupaciones a partir de vivienda, lo cual consecuentemente conlleva a hacerlos más efectivos.

Quaglia y Gutiérrez, (2020), en su tesis: *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral, Perú*. Acorde a los hallazgos, se encontró una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño sindical, no solo por la flexibilidad sindical, sino también por maximizar los niveles de desempeño de los miembros para lograr las metas y objetivos de la sociedad.

Furugen (2021) en la tesis *Teletrabajo y desempeño laboral durante el tiempo de los trabajadores en el distrito de Sayán, 2021*. El objetivo de la encuesta fue

identificar cómo el teletrabajo afecta las operaciones sindicales en el lugar de trabajo.

Período Covid-19 de los trabajadores del Distrito Municipal de Sayán, 2021. En la encuesta estudiada, la población estuvo representada por 86 trabajadores del Municipio del Municipio de Sayán, considerando la muestra como una parte ínfima de la población analizada, se utiliza como técnica la encuesta y se toma como herramienta los datos. Los resultados de la interacción con la variable trabajo a distancia destacan el grado de formalidad en vista del 62,8%, luego del nivel alto del 20,9% y el 16,3% de los que muestran nivel bajo. Para la variable sindicato patronal destaca el nivel de opinión promedio de 82.6%, detrás de la mala en 10.5% y la excelente 7%. Se concluye que la variable trabajo a distancia incide significativamente en la gestión sindical de los trabajadores de la ciudad de Sayán.

Gutiérrez (2021) en su libro El trabajo remoto y su efecto en el rendimiento institucional de los empleados de la empresa durante el COVID-19 Lima, 2021. El objetivo principal del estudio fue el cómo rinden los colaboradores en una entidad durante el COVID19 en el distrito de Lima, 2021, a través del desarrollo de un estudio no empírico, aplicado. estudio de diseño con enfoque cuantitativo, a lo que se puede obtener. Entonces, con una correlación positiva clara y de alto impacto con Pearson del 82,3 %, respalda que el trabajo a distancia está significativamente asociado con el rendimiento institucional.

Edquen, (2020) en su investigación Trabajo no presencial y rendimiento laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante la cuarentena por el coronavirus. Su finalidad es establecer cómo afecta el trabajo a distancia en el desempeño institucional de los servidores de la fiscalía provincial de Cutervo durante dicho estado excepcional, desde un punto de vista metodológico, existiría un estudio cuantitativo y descriptivo, es así que, una población de diez expertos, materializaron una herramienta para conseguir data sobre la variable trabajo remoto y sobre el rendimiento en las labores, la cual se midió mediante un formulario de recolección de datos. sobre condiciones de trabajo, cantidad de trabajo, calidad, relación interpersonal es 100%, política para colaboradores 80% no es la esperada, eficiencia no es la esperada, y el trabajo a distancia encontró que el 60% dijo trabajar individualmente. y con grupos de cada colaborador que han estado en cuarentena. Del mismo modo, el 30% dijo que trabajaba regularmente durante su

cuarentena en el hogar. Concluyó que el teletrabajo no contribuyó al desempeño laboral debido a las limitaciones que la fiscalía tuvo que perseguir con los procesos continuos de los usuarios, las falencias del teletrabajo, por falta de tecnología necesaria los equipos y tecnología que aún no ha incidido de forma propicia en la realización cotidiana de la jornada laboral.

Ruiz (2022) en su tesis Teletrabajo y productividad del personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Su objetivo fue establece la vinculación entre el teletrabajo y el desempeño del personal administrativo del Hospital Al-Manzour Aginaga; De igual forma, como parte del método aplicado, se utilizó un diseño no experimental cuantitativo de correlación descriptiva, con una muestra de 152 factores se aplicó una encuesta para medir dos variables. El principal resultado es que el contacto telefónico entre el personal administrativo es frecuente (37%) debido a que no cuentan con ciertas condiciones para acceder a Internet; Además, el nivel de competencia en el trabajo suele ser (0%), porque los empleados no han desarrollado completamente sus habilidades interpersonales. Además, se concluyó que existe una relación positiva y alta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral con un valor de 0.820 en el personal administrativo del Hospital Al-Manzoor Aguinaga Asengo.

Hurtado (2021) en su tesis Teletrabajo en el rendimiento de los colaboradores de la sede del Poder Judicial en el Santa - Chimbote, 2021. Tiene como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Santa - Chimbote. El objetivo del estudio es cuantificar su tipo, diseño y extensión subyacentes, explicar las relaciones causales y los métodos de inferencia hipotéticos. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, es decir toda la población, a quienes se les aplicó el cuestionario sobre las variables de investigación. En cuanto a la determinación de la confiabilidad se aplica el coeficiente Alfa de Cronbach, con resultados para la variable trabajo a distancia de 0.896 que es muy alto y para la variable desempeño laboral de 0.915 que es muy alto. Esto determina que son dignos de confianza. Se concluyó que el teletrabajo tuvo un impacto significativo con un resultado positivo de 15,8 μ l presente en el desempeño laboral y con medidas de Wald favorables de 9.018 > y p: 0,003 y It; α : valor de 0.05 para valor independiente, determinando el

impacto del trabajo a distancia en el rendimiento de los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia de Santa - Chimbote, 2021.

Para la variable Teletrabajo, existen dogmáticamente:

Según Llamosas (2015), quien conceptualiza al teletrabajo como la tarea desarrollada a partir de un espacio diferente y que puede ser proveedor de fragmentación o absoluto, consta de 3 tipos y tiene recursos: espacio físico, uso de TI y modificación organizacional, estas características se concretan en el proceso de desempeño del quehacer profesional. por lo tanto, el vehículo para una mejor gestión y victoria sobre sus funciones, es decir, puede conceptualizarse como una actividad sindical subordinada, pero con la persistencia de los empleados en el domicilio o en un lugar planificado de detención domiciliaria y usa las TIC.

A continuación, se describe las teorías de la variable teletrabajo

Según la OIT (2020) Define el teletrabajo como la utilización de tecnologías y las comunicaciones, como smartphones, tablets, laptops y desktops para laborar fuera de las instalaciones del empleador. En otros términos, el teletrabajo conlleva un trabajo llevado a cabo a través de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

Acorde a los tratadistas Astaiza, Vicente, Ortegón y Montenegro (2017), Las telecomunicaciones son un fenómeno global que sigue creciendo. Las telecomunicaciones y el trabajo móvil, apoyado por el desarrollo de la tecnología de la información, continúan en aumento como tendencia mundial. Estos métodos están dirigidos principalmente a una mejor calidad de vida; En esta medida, proporcionan un espacio de trabajo, hogar y personal más equilibrado.

Importancia: Chiesa y Ayelén (2021), indican que desde el comienzo de la pandemia se hizo un hincapié en la importancia del teletrabajo como el modelo salvador frente al Covid-19, porque entre sus ventajas se encuentra la seguridad social de los colaboradores, el ahorro de dinero y tiempo de viaje, la integración al mercado del trabajo de quienes tienen responsabilidades de cuidado de los demás, el alivio del estrés y la continuidad laboral. durante este tiempo de crisis.

Elementos: Buira (2012), que, respecto a los elementos del teletrabajo, podemos aproximarnos a su análisis mediante su agrupación en tres epígrafes: elementos definitorios, elementos jurídicos y elementos empresariales.

Según Llavina (2020), la clasificación de teletrabajadores puede trifurcarse en el móvil, el autónomo y el suplementario. El primero únicamente requiere de un acceso a la red y de sí mismo para poder ejecutar sus funciones, en cambio, el segundo representa a su propia persona jurídica, es jefe de sí mismo, tributa al Estado y celebra diversos tipos de contratos con otras personas naturales o con entidades públicas y/o privadas; mientras que el tercer tipo de trabajador, es aquel que dentro de las cláusulas contractuales pactadas al iniciar el vínculo laboral, se le establece que pese a ser un teletrabajador, deberá de recurrir en determinadas oportunidades físicamente al centro de labor para finiquitar reuniones con sus compañeros de área.

Entre los elementos relacionados a las dimensiones del teletrabajo, manifiesta Llamosas (2015):

Espacio físico: es decir, el entorno donde se desarrolla todo el trabajo que realiza la persona, que presenta un entorno general que presenta instalaciones materiales, herramientas, accesorios, que contribuyen a la labor que realiza el trabajador, a efectos de que en dicha área terrenal pueda llevar a cabo su labor de forma proficua.

Uso de las TIC's: Aquel conglomerado de instrumentos que se han desarrollado para coadyuvar a la transmisión de la información y la comunicación, ya que su aplicación ha hecho posible el intercambio de datos entre diferentes usuarios de las TIC.

Cambios en la organización: así como en el desempeño de las actividades profesionales estos cambios se presentan en base a situaciones específicas y son aquellas que se dan buscando mejoras y la adaptación de la organización a una nueva condición que se presenta para la misma, mientras que dichas variaciones no sean rotundas y afecten sustancialmente el ambiente laboral idóneo en el que se venían desarrollando dichos empleados.

A continuación, se describirá la variable Desempeño Laboral:

Según Chiavenato (2019) dio a conocer que, La conducta y el ámbito de actuación de los empleados está íntimamente relacionado con el desempeño de sus profesiones laborales, la realización de tareas para concretar todo lo previamente trazado por la sociedad. Las entidades incluidas también pueden ser

públicas. Como es gestión, es lo que se define por compromiso institucional, lógica de trabajo y productividad.

Según Uzcategui (2009) señala que el desempeño laboral es aquello eficientemente realizado por el empleado, demostrando todas sus habilidades y capacidades que le permiten hacer sus ocupaciones de forma eficiente, contribuyendo con el cumplimiento de todos los fines planteados en una primera instancia.

Conforme manifiestan Peña-Ochoa y Durán (2016), se determina que la acepción desempeño laboral se refiere a la acción individual o pluralidad de acciones que un ser humano ejecuta para poder lograr una consecuencia o un resultado particular.

Importancia del desempeño laboral, Pedraza, Amaya y Conde (2010) manifiestan que el sujeto evaluado a través de acciones observables, plantea una determinada meta, plasmando voluntad y capacidad de ejecutarla, mientras se le otorgue un contexto idóneo para poder plasmar lo mencionado, lo cual puede conllevar a su sentir de realización individual y de cumplimiento de metas para la que labora.

El tratadista Gabini (2018) expone que un potencial predictor del rendimiento laboral, es justamente el ambiente en el que se desempeñan los colaboradores, variando dicho rendimiento de manera muy fiable, en caso el ambiente citado aumente o disminuya, en términos de calidad.

Elementos: Según Palací (2015), Existe un conjunto de variables que afectan el desempeño laboral, los cuales están relacionados y producen un máximo o mínimo desempeño laboral, como por ejemplo: a. Remuneración dineraria y no dineraria; b. Culminación efectiva de las tareas asignadas; en comparación con Habilidades, habilidad (capacidad) para ejecutar las labores planteadas; D. instrucción y potencialización del personal; y. elementos motivacionales y conductuales del ser humano; F. Ambiente de la sociedad; g. cultura organizacional; h Lo que esperan los trabajadores.

Tipos de evaluación de desempeño: Según Question Pro Software de encuestas (2022), existen tipos de medición de desempeño laboral, como lo son el examen de actuar personal, la evaluación propia, el examen de 180 grados, el examen de 360 grados y la evaluación por determinadas competencias.

Dimensiones del desempeño laboral, según Chiavenato (2019):

Compromiso institucional, es decir, el trabajador si se siente identificado con su organización donde realiza su trabajo. Hablamos de una arraiga promesa con la entidad para establecer una ligazón entre la empresa y sus empleados o trabajadores, lo que requiere una completa asimilación de la cultura de la organización.

Conocimiento del trabajo: Se conceptualiza como la correcta comprensión del empleado en pos de las labores que debe realizar para cumplir de manera óptima sus labores dentro del trabajo, esto a su vez genera un mejor desarrollo dentro de su área o campo laboral y se podrán determinar resultados tangibles, a partir de la conciencia plena de lo que el individuo ejecuta.

Productividad. Se le conoce al lazo entre la medida de efectividad de un servidor en su institución y los bienes que utiliza para ejecutar proficuamente sus labores a fin de lograr su producción, en beneplácito de dicha organización (finalidad colectiva objetiva) y de la superación personal (finalidad personal subjetiva).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Aplicada. Según Hernández (2018), dicho tipo de análisis tiene como objetivo la solución de un problema o enfoque particular, centrándose en la investigación, llegando a alcanzar el conocimiento para ejecutarlo y así enriquecer los desarrollos culturales y científicos. Según Lozada (2014) nos indica que en la investigación el problema ya se encuentra definido por lo que la investigación dará respuestas a cuestionamientos claros y específicos.

Diseño: No experimental. Según Baena (2014), se funda en eventos o escenarios que acontecen sin la intervención directa del experto, es decir; que el encargado no varía la materia y forma de estudio. En la investigación no empírica, los fenómenos o eventos se analizan tal como son, primigeniamente.

Nivel: Correlacional. Como establece el tratadista Quezada (2021), dicho tipo de análisis es un tipo de método no empírico en el que se comparan dos factores. Comprenda y evalúe la relación estadística entre ellos sin dejarse influir por los valores atípicos.

Enfoque: La presente investigación ostenta un enfoque cuantitativo, toda vez que, como bien indican los tratadistas Hernández, Fernández y Baptista (2014), la averiguación cuantitativa estima que el razonamiento debería ser objetivo, y que este se produce desde un proceso de inferencia en el que, mediante exploración aritmética y estadística exponencial, se prueban conjeturas previamente construidas. Este enfoque suele combinarse con las prácticas y reglas de las ciencias naturales y el positivismo, y basa su investigación en casos “típicos”, para obtener resultados que permitan la conceptualización, la generalización.

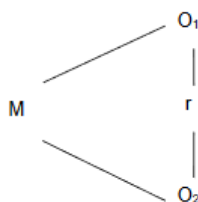
Donde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2. Variables, Operacionalización

Variable.1. Teletrabajo

Definición Conceptual: Según la OIT (2020), el trabajo no presencial se define como el uso de tecnología y comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y computadoras de escritorio, para trabajar fuera de las instalaciones de un usuario. En otros términos, el teletrabajo conlleva un trabajo llevado a cabo a través de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

Definición Operacional:

Mediante determinadas dimensiones: Espacio Físico, las TIC y Organización. La cual se realizará por medio de la encuesta a los docentes.

Dimensiones:

❖ Espacio Físico

Indicadores

Espacio

Mobiliario

❖ TIC

Indicadores

Tecnología de la Información

Tecnología de la Comunicación

❖ Organización

Planificación

Organización

Control

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Desempeño laboral

Definición Conceptual: Acorde a Uzcátegui (2009), el rendimiento laboral es el rendimiento ejecutado por el colaborador, demostrando todas sus habilidades y capacidades que le permiten hacer sus ocupaciones de forma eficiente, contribuyendo con el cumplimiento de todos los fines planteados en una primera instancia

Definición Operacional:

El desempeño laboral se medirá en los siguientes aspectos: Compromiso Institucional, Conocimiento del Trabajo y Productividad. Esto se hará a través de una encuesta a los maestros.

Dimensiones:

- ❖ Compromiso Institucional

Indicadores

Conocimiento Institucional

Compromiso

Ganas

- ❖ Conocimiento del Trabajo

Indicadores

Competencia

Capacitación

- ❖ Productividad

Motivación

Responsabilidad

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: 26 personas, que viene a ser el número de trabajadores de la institución donde se efectuará la investigación. De las palabras del tratadista Beltrán (2005), implica la totalidad de los elementos para los cuales se estudian o realizan estudios. En este caso serían 26 profesores del colegio los que serán objeto de nuestro estudio.

Criterio de Inclusión: La cabalidad de profesores con jornada laboral íntegra.

Criterio de exclusión: Aquellos docentes con la condición de tiempo parcial.

Muestra: No existirá muestra como tal, por lo mismo que se tomará el universo de 26 docentes de la IE.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Para juntar la información se aplicará un procedimiento principal denominado encuesta. Según Rodríguez (2008), "La técnica es el medio que se utiliza para recopilar información, en el que destacan las observaciones, los cuestionarios, las entrevistas, las encuestas." (p. 10).

Instrumentos: La herramienta para efectuar la encuesta será el cuestionario. Conforme establece Galeano (2004), un instrumento es un instrumento registrar información fiable que realmente represente aquello que el investigador tiene en mente, cuantitativamente se captura realmente la realidad a captar, aunque no existe una medición perfecta, cuanto más cercano es el resultado a la representatividad de lo que quien realiza la investigación tiene presente.

Validez: Para determinar la misma se realizará el discernimiento de peritos, que según Escobar-Pérez (2008) es "la opinión informada de los experimentados en la materia, que son otros que reconocen como expertos calificados en la materia y a quienes pueden proporcionar información, prueba, juicio y valoración" (página 29). De modo que, para darle sustento a la técnica e instrumento mencionado, se recurrirá en su momento a expertos en la materia para que puedan otorgar su juicio, el mismo que será anexado en la presente.

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad del instrumento, es decir, el porcentaje de precisión, emplearemos el software estadístico SPSS 26, el mismo que hace una comparación del método Alpha Cronbach.

3.5. Procedimientos:

Dentro de los procedimientos previos a la efectivización del instrumento, se remitirá primeramente un oficio a la institución en la que se está concretando la investigación, a efectos de que me brinden la autorización y demás permisos necesarios para mi acceso a la misma. Posteriormente, elaboraré el cuestionario respectivo para poder plasmarlo en la población (muestra) de dicha institución. Luego, previo aviso con una anticipación de 24 horas, recurriré a dicha institución y, con la venia del encargado, brindaré el cuestionario a los trabajadores de la misma, para que lo puedan resolver en un lapso de no mayor de una hora, en los momentos libres que ostenten dichas personas durante el día señalado. Finalmente, recogeré los cuestionarios y ya con los mismos llenados, recién podré iniciar la estratificación de la información y luego su tabulación.

3.6. Método de análisis de datos:

Ya seleccionada, estratificada y tabulada la información, recurriré al software denominado SPSS 26, el cual, de forma didáctica, me arrojará determinados gráficos que conformarán la estadística descriptiva de mi investigación, para que, en mérito a los mismos, pueda iniciar una discusión sobre los señalados y así poder arribar a conclusiones.

Es así que en la presente se empleará el método de análisis descriptivo, conforme indica el tratadista Quezada (2021), la investigación descriptiva, como su nombre indica, se basa en explicar la forma en como la información incorporada tiende a interactuar y a dónde conlleva. Este proceso se basa en una o unas pocas preguntas de la encuesta y no tiene premisa. Además, comprende la recopilación de datos relevantes, luego clasifica, tabula e interpreta los resultados. Además, cabe precisar sobre el otro método que se aplicará, el cual es el de análisis inferencial, el mismo que acorde al metodólogo Beltrán (2005), pretende mostrar premisa planteadas proporcionando conclusiones con una determinada posibilidad o grado de confianza, o sea no hay una certeza absoluta. Es fundamental resaltar, que, para hacer la exploración inferencial, no se debería usar el mismo grupo de datos (dataset) que se utilizó para producir la conjetura (utilizado en el estudio exploratorio) pues habría sesgo y las conclusiones podrían no ser válidas.

3.7. Aspectos éticos:

Este estudio se está plasmando de forma fidedigna, sin basarme en subjetivismos o falsedades que puedan influenciar directa o indirectamente en los resultados obtenidos. Además, se están respetando los aportes de los autores, por lo que se está citando a los mismos bajo las normas APA 7ma. Edición, así como referenciándolos en la parte pertinente, respetando sus derechos de autor en torno a los postulados que sustentan la presente tesis.

Por último, como bien se pactó con la institución en la que se ejecutará el instrumento, se recurrirá a su privacidad, al no nombrarla directamente a lo largo de las presentes páginas, así como, por ende, no publicar los resultados en torno a dicha institución.

IV. RESULTADOS

A continuación, brindaremos respuesta a los resultados según nuestro instrumento **Objetivo Específico 01**: Determinar la relación entre el teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Existe relación entre el teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.S

Tabla 1

Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Compromiso institucional.

		Compromiso institucional			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Teletrabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%	Pearson 0, 529** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	0,0%	23,1%	73,1%	96,2%	
	Optimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Total		0,0%	23,1%	76,9%	100,0%	

Apunte. Para la tabla 01, para los resultados de la prueba de la hipótesis específica 01, se utilizó el estadístico Rho de Pearson, lográndose una correlación bilateral entre la variable teletrabajo y la dimensión compromiso institucional de 0,529, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación sustancial (fuerte), lo que confirma una relación positiva entre el trabajo remoto y el compromiso institucional.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica 01 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, donde el resultado de su Sig bilateral fue 0.00 y de acuerdo a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determina afirmar que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa, dado que existe una fuerte relación subyacente, esta afirmación se basa en la intersección entre los porcentajes obtenidos de ambos, donde se determinó que el trabajo remoto afecta frecuentemente el compromiso institucional con un 23,1%.

Según un análisis inferencial en una institución educativa de la ciudad de Arequipa, se debe optimizar el trabajo remoto y así mejorar el cómo.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación entre el teletrabajo y el conocimiento del trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Existe relación entre el teletrabajo y el conocimiento de trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el teletrabajo y el conocimiento de trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

Tabla 2

Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Conocimiento del trabajo.

		Conocimiento del trabajo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Teletrabajo	Deficiente	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%	Pearson 0,642**
	Regular	0,0%	96,2%	0,0%	96,2%	
	Optimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Sig. (bilateral) 0,000
Total		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	

Apunte. Para la tabla 02, para los resultados de la prueba de la hipótesis específica 02 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, lográndose una correlación bilateral entre la variable trabajo a distancia y el conocimiento dimensional del empleo es de 0.642, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación sustancial (fuerte), confirmando una relación positiva entre el trabajo remoto y el conocimiento del trabajo.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica 02 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, donde el resultado de su Sig bilateral fue 0.00 y de acuerdo a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determina afirmar que la nula Se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis alternativa, dado que existe una fuerte relación subyacente, esta afirmación se basa en la intersección entre los porcentajes obtenidos de ambas, donde se determinó que el trabajo remoto afecta con frecuencia al trabajo. el conocimiento alcanzó el 96,2%.

Conforme a lo estudiado en colegio de la Provincia de Arequipa, debería optimizar el teletrabajo y así mejorar el rendimiento laboral.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

H₁: Existe relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

Tabla 3

Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Productividad

		Productividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Teletrabajo	Deficiente	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	Pearson 0, 579** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	0,0%	88,5%	7,7%	96,2%	
	Optimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Total		3,8%	88,5%	7,7%	100,0%	

Apunte. Para la tabla 03, para los resultados de la prueba de hipótesis específica 03, se utilizó el estadístico Rho de Pearson, lográndose una correlación bilateral entre la variable trabajo a distancia y la dimensión productividad de 0.579, permite afirmar que existe un grado de correlación sustancial (fuerte), confirmando la relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica 03 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, donde el resultado de su Sig bilateral fue 0.00 y de acuerdo a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determina afirmar que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa, dado que existe una fuerte relación subyacente, esta afirmación se basa en la intersección entre los porcentajes obtenidos de ambos, donde se determinó que trabajar desde casa regularmente afecta la productividad con un 88.5%.

Conforme a lo estudiado en colegio de la Provincia de Arequipa, debería optimizar el teletrabajo y así mejorar el rendimiento laboral.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación alguna entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022

Tabla 4

Tabla cruzada entre Teletrabajo vs Desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Teletrabajo	Deficiente	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%	Pearson 0,796** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	88,5%	7,7%	96,2%	
	Optimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Total		0,0%	92,3%	7,7%	100,0%	

Apunte. Con respecto a la tabla 04, para efectos de la prueba de la hipótesis general, se usó el estadígrafo de Rho de Pearson, la cual alcanzó una correlación entre ambos factores: teletrabajo y desempeño laboral de 0.796, aceptándose la existencia de un punto de correlación muy fuerte, por ende, existe una relación directamente proporcional entre el teletrabajo y desempeño laboral.

Para el examen de aprobación o negación de la hipótesis general, se aplicó el estadígrafo Rho de Pearson, donde se obtiene de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. 0.000 ≤ 0.05), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación muy fuerte, esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentaje obtenido por ambas, donde se determinó que el teletrabajo influye de forma regular con el desempeño laboral con un 88.5%.

Conforme a lo estudiado en colegio de la Provincia de Arequipa, debería optimizar el teletrabajo y así mejorar el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discuten los resultados de nuestro trabajo investigado, de acuerdo a nuestras variables de estudio, la misma que se realiza con otras investigaciones o bases teóricas.

En cuanto a nuestro objetivo general, para los resultados de las pruebas de hipótesis general se utilizó el estadístico Rho de Pearson, el cual arribó a una correlación bilateral entre las variables de desempeño laboral y el desempeño laboral es de 0.796, lo que permite afirmar que existe un grado muy fuerte de correlación, lo que confirma una relación positiva entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Para probar la aceptación o rechazo de la hipótesis general se utilizó el estadístico Rho de Pearson, donde el resultado de su Sig bilateral fue 0.00 e igual a la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se ha determinado que rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, considerando que existe una relación muy estrecha, esta afirmación se basa en los cruces porcentuales obtenidos para ambas, en Se determinó que trabajar desde casa regularmente afecta la eficiencia laboral con un 88.5%. Los estudios encontrados pueden compararse con los estudios del autor Furugen (2021), en el que plantea en la tesis Teletrabajo y desempeño laboral durante el tiempo de los trabajadores en el distrito de Sayán, año 2021. El objetivo de la encuesta fue determinar cómo el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en el lugar de trabajo. Período Covid-19 de los trabajadores del distrito de Sayán, ciudad de gestión central, 2021. En la encuesta estudiada la población estuvo representada por 86 trabajadores de la localidad de Sayán, considerando la muestra como parte de la población es la misma población analizada, que Se utiliza la Encuesta como técnica y los datos como herramienta. Los resultados de la interacción con la variable trabajo remoto destacaron un grado de formalidad para el 62,8%, seguido de un alto de 20,9% y 16,3 para los que mostraron un bajo porcentaje. Para la variable sindicato patronal destaca el nivel de opinión promedio de 82.6%, detrás de la mala en 10.5% y la excelente 7%. Se concluye que la variable Teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la ciudad de Sayán. De acuerdo a los resultados encontrados y al contraste realizado con una investigación similar, se puede afirmar

la importancia de realizar estudios de teletrabajo y desempeño laboral, las cuales permiten brindar alternativas de solución a la empresa en estudio.

En relación primer objetivo específico, Para los resultados de la prueba de la hipótesis específica 01 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, alcanzándose una correlación bilateral entre la variable trabajo a distancia y la dimensión compromiso institucional de 0.529, lo que permitió confirmar que tiene un grado de correlación sustancial fuerte, confirmando una relación proporcional entre la variable trabajo a distancia y la dimensión compromiso institucional. Para la aceptación o rechazo de la hipótesis particular 01 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, donde el resultado de su firma bilateral fue 0.00 e igual a la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se ha determinado que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa considerando que existe una fuerte relación sustantiva, esta afirmación se basa en pasar el porcentaje por ciento obtenido para ambos, donde se encontró que el teletrabajo tiene un efecto consistente en el compromiso institucional con 23.1%. Los resultados encontrados en relación al teletrabajo, lo podemos contrastar con nuestras bases teóricas, en donde el autor Llamosas (2015), quien conceptualiza al teletrabajo como la tarea desarrollada a partir de un espacio diferente y que puede ser proveedor de fragmentación o absoluto, consta de 3 tipos y tiene recursos: espacio físico, uso de TI y modificación organizacional, estas características se concretan en el proceso de desempeño del quehacer profesional. por lo tanto, el vehículo para una mejor gestión y victoria sobre sus funciones, es decir, puede conceptualizarse como una actividad sindical subordinada, pero con la persistencia de los empleados en el domicilio o en un lugar planificado de detención domiciliaria y usa las TIC. Asimismo, la variable en mención está muy relacionada con la dimensión compromiso institucional, la misma que de acuerdo al autor Chiavenato (2019), indica que es aquella en donde el trabajador si se siente identificado con su organización donde realiza su trabajo. Hablamos de una arraiga promesa con la entidad para establecer una ligazón entre la empresa y sus empleados o trabajadores, lo que requiere una completa asimilación de la cultura de la organización. A la vez, los mismos lo podemos interpretar que los estudios de teletrabajo y conocimiento institucional están muy ligados y en cuanto mejorar una variable afecta sobre la otra, razón por la cual la

institución en mención debe aplicar mejoras a la problemática encontradas y de esa forma mejorar el rendimiento esperado.

En relación al segundo objetivo específico, para el resultado de la prueba de la hipótesis específico 02, se utilizó el estadígrafo de Rho de Pearson, la cual alcanzó una correlación bilateral entre la variable teletrabajo y la dimensión conocimiento del trabajo de 0.642, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación sustancial fuerte, con lo cual se afirma la relación sustancial fuerte entre el teletrabajo y el conocimiento del trabajo. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica 02, se utilizó el estadígrafo Rho de Pearson, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación sustancial fuerte, esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentaje obtenido por ambas, donde se determinó que el teletrabajo influye de forma regular con el conocimiento del trabajo con un 96.2%. Los estudios encontrados indican la importancia de un efectivo teletrabajo en las instituciones, la misma que se sustenta en los estudios de los autores Chiesa y Ayelén (2021), donde indican que desde el comienzo de la pandemia se hizo un hincapié en la importancia del teletrabajo como el modelo salvador frente al Covid-19, porque entre sus ventajas se encuentran la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, el ahorro de dinero y tiempo de viaje, la integración al mercado del trabajo de quienes tienen responsabilidades de cuidado de los demás, el alivio del estrés y la continuidad laboral. en este tiempo de crisis.

En cuanto al tercer objetivo específico, para los resultados de la prueba de la hipótesis específica 03 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, lográndose una correlación bilateral entre la variable trabajo a distancia y la dimensión productividad es de 0.579, lo que permite afirmar que existe un de correlación sustancial fuerte, confirmando la relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad. Para la aceptación o rechazo de la hipótesis particular 03 se utilizó el estadístico Rho de Pearson, donde el resultado de su Sig bilateral fue 0.00 y la regla (Sig. $0.000 \leq 0,05$), se ha determinado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa considerando que existe una fuerte relación subyacente, esta

aseveración se basa en la intersección de la razón de probabilidad por ciento obtenida de ambas, donde se determinó que trabajar desde casa regularmente afecta la productividad con un 88.5%. Podemos comparar los resultados con el estudio del autor Ruiz (2022) en la tesis Trabajo a distancia y productividad del personal administrativo hospitalario Almanzor Aguinaga Asenjo. Su objetivo fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño del personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga; Asimismo, como parte de la metodología se utilizó un diseño cuantitativo no empírico correlacional-descriptivo, con una muestra de 152 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta para medir dos variables. El principal resultado es que la comunicación telefónica entre el personal administrativo es frecuente (37%) debido a que no cuentan con ciertas condiciones de acceso a Internet; Además, el nivel de eficiencia en el trabajo suele ser (0%), y esto se debe a que los empleados no han desarrollado completamente sus habilidades personales. Además, se concluye que existe una relación positiva y alta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral con un valor de 0.820 en el personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. De acuerdo a los contrastes realizados con otros estudios podemos interpretar que si se optimiza el teletrabajo en la institución mejoraría el rendimiento, desempeño y por ende la productividad empresarial, trayendo como consecuencia un mayor crecimiento organizacional, más trabajo y bienestar para la sociedad en general.

VI. CONCLUSIONES

1. Acorde al objetivo general, se determina que mediante rho de Pearson que, existe un grado de correlación muy fuerte entre las variables teletrabajo y desempeño laboral, alcanzando una cifra de 0.796, estableciendo una relación directamente proporcional entre ambas, a la vez obtuvo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, consiguiendo así rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
2. De acuerdo con el primer objetivo específico, se determina a través de rho de Pearson que, existe un grado de correlación sustancial fuerte entre el teletrabajo y el compromiso institucional, alcanzando un valor de 0.529, estableciendo una relación directamente proporcional entre ambas, a la vez obtuvo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, pudiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
3. De acuerdo con el segundo fin específico, se arribó a través de rho de Pearson que, existe un grado de correlación sustancial fuerte entre el teletrabajo y el conocimiento del trabajo, alcanzando un valor de 0.642, estableciendo una relación directamente proporcional entre ambas, a la vez obtuvo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, favoreciendo ello para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
4. De acuerdo con el tercer fin específico, se estableció a través de rho de Pearson que, existe un grado de correlación sustancial fuerte entre el teletrabajo y la productividad, alcanzando un valor de 0.579, estableciendo una relación directamente proporcional entre ambas, a la vez obtuvo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, permitiendo expulsar la primera hipótesis y aceptando la segunda.

VII. RECOMENDACIONES

En torno al objetivo primordial, en mérito a que existe una vinculación muy fuerte entre las variables Teletrabajo y Desempeño laboral, se aconseja a los directivos de la Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, la implementación de un plan para el teletrabajo, la misma que incluya adecuación espacios físicos, así como estrategias para un manejo eficiente de las tics a través de un buen proceso de organización en donde se distribuya el trabajo de forma equitativa de acuerdo a la responsabilidad de cada puesto de trabajo, permitiendo mejorar el desempeño laboral.

En torno al primer objetivo y ya que existe una vinculación sustancial fuerte entre el teletrabajo y compromiso institucional, se recomienda a los responsables de la entidad donde se efectuó el estudio, la elaboración de estrategias para el teletrabajo, mediante el equipamiento de los mobiliarios físicos, así como la adquisición de equipos para el teletrabajo, la misma que permitirá mejorar el compromiso institucional a través del involucramiento y ganas de trabajar.

Tomando en cuenta segundo objetivo y ya que existe una correlación sustancial fuerte con el teletrabajo y conocimiento del trabajo, se recomienda a los responsables del colegio materia de estudio, la formulación de estrategias para el teletrabajo, a través de la implementación de programas de tecnología de la información, que permita ayudar a una comunicación eficiente, la misma que permitirá mejorar el conocimiento del trabajo, a través de diversas capacitaciones en beneficios de la institución y el trabajador.

Acorde con el tercer objetivo y toda vez que existe un vínculo sustancial fuerte con el teletrabajo y la productividad, se sugiere a los directivos de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, la implementación de estrategias de teletrabajo, realizadas a través de una efectiva planificación, de acuerdo a los objetivos de cada área de trabajo, división del trabajo, coordinación efectiva y asignación de responsabilidades, permitiendo optimizar la productividad laboral.

REFERENCIAS:

- Agudo, J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. España: Cuadernos de Gestión de Información.
- Astaiza, F., Barreto, J. V., Ortegón, C., y Montenegro, M. (2017). Teletrabajo: aspectos sociojurídicos en el campo publicitario. Bogotá: Ediciones Universidad Central.
- Baena, G. (2014). Metodología de la Investigación. Colombia: Editorial Patria Cultural.
- Beltrán, R. (2005). Metodología de Investigación. Perú: Edición de circulación restringida
- Buirra, J. (2012). El teletrabajo: Entre el mito y la realidad. España: Editorial UOC. https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bustamante, M., Campos, R., & Lapo, M. (2022). Percepción del teletrabajo de directivos y supervisores de empresas de la Región del Maule (Chile) en tiempos de la pandemia COVID-19. *Información tecnológica*, 33(1), 157-168. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100157>
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- Campos, P. Crespo, H. & Matzumura. J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), e626. Epub January 09, 2020. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrasquero, E., Játiva, F., Maldonado, I., Montaluisa, E., & Urquiza, S. (2017). Coeficiente de Adversidad en aspirantes a soldados del Ejército Ecuatoriano. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 46(1), 39-50. Recuperado en 26 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572017000100005&lng=es&tling=es.
- Chaves, E. y Rodríguez L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista de*

ensayos pedagógicos, 71-106. 21 de mayo 2018.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10645/13202?inline=1>

- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10. ° ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiesa, J.P. y Ayelén C. (2021). Régimen legal del contrato de teletrabajo. Argentina: Editorial Albremática.
- Criollo, J. Lozada, A. (2020).: El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo sur capacitación y consultoría. {Tesis pregrado} Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSSELYN%20CRIOLLO.pdf>
- Edquen, J. (2020) Trabajo remoto y Desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de cutervo durante el estado de emergencia-covid 19 {Tesis pregrado} Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Escobar-Pérez, J (2008). Validez de contenido y juicio de expertos. Una aproximación a su utilización. Colombia: Editorial Universidad Nacional de Colombia.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Furugen, J. (2021) El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayán, 2021. {Tesis posgrado} Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5303/JHARUMY%20RUBY%20FURUGEN%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Argentina. Editorial Teseo.
- Galeano, M. (2004). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Colombia: Editorial Universidad EAFIT.
- Granda, R. Lima, L. (2022) El teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas públicas {Tesis pregrado} Universidad Técnica del Norte. Ecuador.

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12070/2/02%20ICO%20786%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Gómez, K., Jiménez, A. (2020) Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral, y la vida personal: Un estudio de dos empresas de servicios en Medellín. {Tesis pregrado} Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria. Colombia.

<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1578/22.%20TGII%20Go%cc%81mez%20%26%20Jime%cc%81nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez-Diez, M., Bordas-Beltrán, J., Piñón, L., & Sapién, A. (2022). Trabajar donde se vive o vivir donde se trabaja: condiciones que afectan la productividad de teletrabajadores en Chihuahua, México. *Información tecnológica*, 33(2), 309-320. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200309>

Gutiérrez, J. (2021) Teletrabajo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa durante el COVID-19 Lima, 2021 {Tesis posgrado} Universidad Cesar Vallejo. Perú

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68584/Gutierrez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixto. México: Editorial Mexicana.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: Editorial McGraw Hill Education.

Hurtado, S. (2021) Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021 {Tesis posgrado} Universidad Cesar Vallejo. Perú

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72233/Hurtado_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ledesma, C., Crespo, H., & Castro, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Madrid: DYKINSON, S.L.

Llavina, X. (2020) Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor. España: Editorial Profit

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. Definición, propiedad intelectual e industria. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Palací, F. (2015). Psicología de la organización (3° Ed.). España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Venezuela: Revista de Ciencias Sociales.
- Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. Colombia: Revista Colombiana de Ciencias Sociales.
- Pineda, B. (1994). Metodología de la Investigación. Honduras: Organización panamericana de la salud.
- Quaglia, A. Gutierrez, C. (2020) Teletrabajo direccionado al desempeño laboral, Perú {Tesis pregrado} Universidad Nacional de Piura. Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Question pro software de encuestas. Tipos de evaluación de desempeño. Consultado el 20 de mayo de 2022. <https://bit.ly/38zsuy8>
- Quezada, N. (2021). Metodología de la investigación. Perú: Editorial Casa del libro.
- Rodríguez-Marulanda, K. & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruiz, L. (2022) Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo {Tesis posgrado} Universidad Cesar Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78105/Ruiz_FL-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill

ANEXOS

Anexo 01 – Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
TELETRABAJO	Según la OIT (2020), el trabajo no presencial se define como el uso de tecnología y comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y computadoras de escritorio, para trabajar fuera de las instalaciones de un usuario. En otros términos, el teletrabajo conlleva un trabajo llevado a cabo a través de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.	Mediante determinadas dimensiones: Espacio Físico, las TIC y Organización. La cual se realizará por medio de la encuesta a los docentes	Espacio Físico	Espacio	Ordinal
				Mobiliario	
			TIC	Tecnología de la Información	
				Tecnología de la Comunicación	
			Organización	Planificación	
				Organización	
Control					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	Acorde a Uzcátegui (2009), el rendimiento laboral es el rendimiento ejecutado por el colaborador, demostrando todas sus habilidades y capacidades que le permiten hacer sus ocupaciones de forma eficiente, contribuyendo con el cumplimiento de todos los fines planteados en una primera instancia.	El desempeño laboral se medirá en los siguientes aspectos: Compromiso Institucional, Conocimiento del Trabajo y Productividad. Esto se hará a través de una encuesta a los maestros.	Compromiso Institucional	Conocimiento Institucional	Ordinal
				Compromiso	
				Ganas	
			Conocimiento del trabajo	Competencia	
				Capacitación	
			Productividad	Motivación	
Responsabilidad					

<p>Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cómo se relacionan el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022?</p>	<p>institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y el conocimiento del trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p>	<p>Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022. H0: No existe relación entre teletrabajo y el compromiso institucional en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el teletrabajo y el conocimiento de trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el teletrabajo y el conocimiento de trabajo en los docentes de una Institución Educativa de la</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Conocimiento del trabajo</p> <p>Productividad</p>	<p>Compromiso</p> <p>Ganas</p> <p>Competencia</p> <p>Capacitación</p> <p>Motivación</p> <p>Responsabilidad</p>	
--	--	---	--------------------------	--	--	--

		<p>ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el teletrabajo y la productividad en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIO DE TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Previa cordial saludo, se les pide responder la siguiente encuesta, que tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante y así cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Teletrabajo y Desempeño Laboral en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Arequipa, 2022”.

Agradeciendo de antemano su colaboración, deberá leer las siguientes preguntas y responder con la mayor veracidad del caso, lo siguiente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

TELETRABAJO	TA	A	I	D	TD
Espacio físico	5	4	3	2	1
Espacio					
1.- ¿Considera que ostenta un espacio apropiado para sus labores remotas?					
Mobiliario					
2.- ¿Considera el mobiliario adecuado para realizar sus labores remotas?					
3.- ¿Considera que dicho mobiliario se adapta a sus condiciones fisiológicas?					
4.- ¿Considera que la institución le facilita dicho mobiliario de manera íntegra?					
TIC					
Tecnología de la información					
5.- ¿Cree usted que cuenta con la tecnología suficiente para desarrollar su labor remota?					
6.- ¿Considera relevante el conocimiento de softwares y herramientas virtuales?					
7.- ¿Considera propicio el acceso a la información de su ordenador de oficina mediante el acceso remoto?					
8.- ¿Cree usted que el área de informática de la institución brinda un soporte adecuado?					
Tecnología de la comunicación					
9.- ¿Considera que su conectividad a internet es adecuada?					
10.- ¿Cree usted que es relevante el uso de videoconferencias y redes sociales para la comunicación con los compañeros de trabajo?					
Organización					
Planificación					

11.- ¿Cree usted que su superior es claro al asignarle las tareas que debe realizar?					
12.- ¿Considera usted que posee una planificación propicia de su tiempo?					
13.- ¿Cree usted que planifica de manera proficua la cantidad y calidad de su labor?					
14.- ¿Considera que está siendo buenamente capacitado por la institución para poder cumplir a cabalidad con su labor?					
Organización					
15.- ¿Considera prudente la flexibilidad del horario de trabajo en relación a su comodidad propia?					
16.- ¿Considera que la comunicación con su superior jerárquico inmediato es propicia?					
Control					
17.- ¿Cree usted que está siendo muy monitoreado por el personal responsable de su institución?					
18.- ¿Piensa usted que se encuentra muy sujeto a la evaluación del quehacer de sus funciones?					
DESEMPEÑO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Compromiso institucional	5	4	3	2	1
Conocimiento institucional					
19.- ¿Cree que cumple con la misión de la entidad?					
20.- ¿Considera que sigue a cabalidad los valores de la entidad?					
21.- ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con la institución?					
Compromiso con la institución					
22.- ¿Comprende a cabalidad los objetivos del área donde se desenvuelve?					
23.- ¿Considera que a veces realiza labores distintas a lo que compete a su cargo?					
24.- ¿Aporta voluntariamente a diversas actividades que ejecuta la institución?					
Conocimiento del trabajo					
Competencias					
25.- ¿Ostenta los conocimientos necesarios para ejecutar el cargo que desempeña?					
26.- ¿Le han dado correcta inducción sobre las funciones de su cargo?					
27.- ¿Realiza propuestas innovadoras conforme a su experiencia?					
Capacitación					
28.- ¿Cree usted que la institución realmente lo capacita?					
29.- ¿Cree usted que las capacitaciones se dan conforme a la naturaleza distinta de cada área?					
30.- ¿Considera usted que el tiempo en que se le brinda las capacitaciones es suficiente?					

31.- ¿Participa usted siempre de dichas capacitaciones?					
Productividad					
Motivación					
32.- ¿Le gustan las actividades inherentes a su cargo en la institución?					
33.- ¿Participa usted en la planificación de dichas actividades?					
34.- ¿Piensa usted que los trabajadores de la institución se encuentran lo suficientemente motivados?					
Responsabilidad					
35.- ¿Considera usted que el uso de las TIC coadyuva a su teletrabajo?					
36.- ¿Piensa usted que es un trabajador excelente y competente?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Teletrabajo (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO							
1	¿Considera que ostenta un espacio apropiado para sus labores remotas?	Si		Si		Si		
2	¿Considera el mobiliario adecuado para realizar sus labores remotas?	Si		Si		Si		
3	¿Considera que dicho mobiliario se adapta a sus condiciones fisiológicas?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que la institución le facilita dicho mobiliario de manera íntegra?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: TIC	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que cuenta con la tecnología suficiente para desarrollar su labor remota?	Si		Si		Si		
6	¿Considera relevante el conocimiento de softwares y herramientas virtuales?	Si		Si		Si		
7	¿Considera propicio el acceso a la información de su ordenador de oficina mediante el acceso remoto?	Si		Si		Si		
8	¿Cree usted que el área de informática de la institución brinda un soporte adecuado?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que su conectividad a internet es adecuada?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que es relevante el uso de videoconferencias y redes sociales para la comunicación con los compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que su superior es claro al asignarle las tareas que debe realizar?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que posee una planificación propicia de su tiempo?	Si		Si		Si		
13	¿Cree usted que planifica de manera proficua la cantidad y calidad de su labor?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que está siendo buenamente capacitado por la institución para poder cumplir a cabalidad con su labor?	Si		Si		Si		
15	¿Considera prudente la flexibilidad del horario de trabajo en relación a su comodidad propia?	Si		Si		Si		
16	¿Considera que la comunicación con su superior jerárquico inmediato es propicia?	Si		Si		Si		
17	¿Cree usted que está siendo muy monitoreado por el personal responsable de su institución?	Si		Si		Si		

18	¿Piensa usted que se encuentra muy sujeto a la evaluación del quehacer de sus funciones?	Si		Si		Si		
----	--	----	--	----	--	----	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de junio del 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño Laboral (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree que cumple con la misión de la entidad?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que sigue a cabalidad los valores de la entidad?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con la institución?	Si		Si		Si		
4	¿Comprende a cabalidad los objetivos del área donde se desenvuelve?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que a veces realiza labores distintas a lo que compete a su cargo?	Si		Si		Si		
6	¿Aporta voluntariamente a diversas actividades que ejecuta la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ostenta los conocimientos necesarios para ejecutar el cargo que desempeña?	Si		Si		Si		
8	¿Le han dado correcta inducción sobre las funciones de su cargo?	Si		Si		Si		
9	¿Realiza propuestas innovadoras conforme a su experiencia?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que la institución realmente lo capacita?	Si		Si		Si		
11	¿Cree usted que las capacitaciones se dan conforme a la naturaleza distinta de cada área?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que el tiempo en que se le brinda las capacitaciones es suficiente?	Si		Si		Si		
13	¿Participa usted siempre de dichas capacitaciones?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Le gustan las actividades inherentes a su cargo en la institución?	Si		Si		Si		
15	¿Participa usted en la planificación de dichas actividades?	Si		Si		Si		
16	¿Piensa usted que los trabajadores de la institución se encuentran lo suficientemente motivados?	Si		Si		Si		
17	¿Considera usted que el uso de las TIC coadyuva a su teletrabajo?	Si		Si		Si		
18	¿Piensa usted que es un trabajador excelente y competente?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de junio del 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Teletrabajo (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO							
1	¿Considera que ostenta un espacio apropiado para sus labores remotas?	Si		Si		Si		
2	¿Considera el mobiliario adecuado para realizar sus labores remotas?	Si		Si		Si		
3	¿Considera que dicho mobiliario se adapta a sus condiciones fisiológicas?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que la institución le facilita dicho mobiliario de manera íntegra?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: TIC	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que cuenta con la tecnología suficiente para desarrollar su labor remota?	Si		Si		Si		
6	¿Considera relevante el conocimiento de softwares y herramientas virtuales?	Si		Si		Si		
7	¿Considera propicio el acceso a la información de su ordenador de oficina mediante el acceso remoto?	Si		Si		Si		
8	¿Cree usted que el área de informática de la institución brinda un soporte adecuado?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que su conectividad a internet es adecuada?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que es relevante el uso de videoconferencias y redes sociales para la comunicación con los compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que su superior es claro al asignarle las tareas que debe realizar?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que posee una planificación propicia de su tiempo?	Si		Si		Si		
13	¿Cree usted que planifica de manera proficua la cantidad y calidad de su labor?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que está siendo buenamente capacitado por la institución para poder cumplir a cabalidad con su labor?	Si		Si		Si		
15	¿Considera prudente la flexibilidad del horario de trabajo en relación a su comodidad propia?	Si		Si		Si		
16	¿Considera que la comunicación con su superior jerárquico inmediato es propicia?	Si		Si		Si		
17	¿Cree usted que está siendo muy monitoreado por el	Si		Si		Si		

	personal responsable de su institución?						
18	¿Piensa usted que se encuentra muy sujeto a la evaluación del quehacer de sus funciones?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de junio del 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño Laboral (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
1	¿Cree que cumple con la misión de la entidad?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que sigue a cabalidad los valores de la entidad?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con la institución?	Si		Si		Si		
4	¿Comprende a cabalidad los objetivos del área donde se desenvuelve?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que a veces realiza labores distintas a lo que compete a su cargo?	Si		Si		Si		
6	¿Aporta voluntariamente a diversas actividades que ejecuta la institución?	Si		Si		Si		
DIMENSION 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ostenta los conocimientos necesarios para ejecutar el cargo que desempeña?	Si		Si		Si		
8	¿Le han dado correcta inducción sobre las funciones de su cargo?	Si		Si		Si		
9	¿Realiza propuestas innovadoras conforme a su experiencia?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que la institución realmente lo capacita?	Si		Si		Si		
11	¿Cree usted que las capacitaciones se dan conforme a la naturaleza distinta de cada área?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que el tiempo en que se le brinda las capacitaciones es suficiente?	Si		Si		Si		
13	¿Participa usted siempre de dichas capacitaciones?	Si		Si		Si		
DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Le gustan las actividades inherentes a su cargo en la institución?	Si		Si		Si		
15	¿Participa usted en la planificación de dichas actividades?	Si		Si		Si		
16	¿Piensa usted que los trabajadores de la institución se encuentran lo suficientemente motivados?	Si		Si		Si		
17	¿Considera usted que el uso de las TIC coadyuva a su teletrabajo?	Si		Si		Si		
18	¿Piensa usted que es un trabajador excelente y competente?	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Teletrabajo (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO FISICO							
1	¿Considera que ostenta un espacio apropiado para sus labores remotas?	Si		Si		Si		
2	¿Considera el mobiliario adecuado para realizar sus labores remotas?	Si		Si		Si		
3	¿Considera que dicho mobiliario se adapta a sus condiciones fisiológicas?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que la institución le facilita dicho mobiliario de manera íntegra?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: TIC	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que cuenta con la tecnología suficiente para desarrollar su labor remota?	Si		Si		Si		
6	¿Considera relevante el conocimiento de softwares y herramientas virtuales?	Si		Si		Si		
7	¿Considera propicio el acceso a la información de su ordenador de oficina mediante el acceso remoto?	Si		Si		Si		
8	¿Cree usted que el área de informática de la institución brinda un soporte adecuado?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que su conectividad a internet es adecuada?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que es relevante el uso de videoconferencias y redes sociales para la comunicación con los compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que su superior es claro al asignarle las tareas que debe realizar?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que posee una planificación propicia de su tiempo?	Si		Si		Si		
13	¿Cree usted que planifica de manera proficua la cantidad y calidad de su labor?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que está siendo buenamente capacitado por la institución para poder cumplir a cabalidad con su labor?	Si		Si		Si		
15	¿Considera prudente la flexibilidad del horario de trabajo en relación a su comodidad propia?	Si		Si		Si		
16	¿Considera que la comunicación con su superior jerárquico inmediato es propicia?	Si		Si		Si		
17	¿Cree usted que está siendo muy monitoreado por el personal responsable de su institución?	Si		Si		Si		

18	¿Piensa usted que se encuentra muy sujeto a la evaluación del quehacer de sus funciones?	Si		Si		Si	
----	--	----	--	----	--	----	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de junio de 2022.


Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
CUBAP 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño Laboral (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree que cumple con la misión de la entidad?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que sigue a cabalidad los valores de la entidad?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con la institución?	Si		Si		Si		
4	¿Comprende a cabalidad los objetivos del área donde se desenvuelve?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que a veces realiza labores distintas a lo que compete a su cargo?	Si		Si		Si		
6	¿Aporta voluntariamente a diversas actividades que ejecuta la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ostenta los conocimientos necesarios para ejecutar el cargo que desempeña?	Si		Si		Si		
8	¿Le han dado correcta inducción sobre las funciones de su cargo?	Si		Si		Si		
9	¿Realiza propuestas innovadoras conforme a su experiencia?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que la institución realmente lo capacita?	Si		Si		Si		
11	¿Cree usted que las capacitaciones se dan conforme a la naturaleza distinta de cada área?	Si		Si		Si		
12	¿Considera usted que el tiempo en que se le brinda las capacitaciones es suficiente?	Si		Si		Si		
13	¿Participa usted siempre de dichas capacitaciones?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Le gustan las actividades inherentes a su cargo en la institución?	Si		Si		Si		
15	¿Participa usted en la planificación de dichas actividades?	Si		Si		Si		
16	¿Piensa usted que los trabajadores de la institución se encuentran lo suficientemente motivados?	Si		Si		Si		
17	¿Considera usted que el uso de las TIC coadyuva a su teletrabajo?	Si		Si		Si		
18	¿Piensa usted que es un trabajador excelente y competente?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

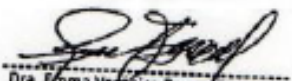
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de junio de 2022.


Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB Nº 15266 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

FIABILIDAD

Escala: Teletrabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	18

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	18

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,123	26	,200*	,932	26	,086
Desempeño laboral	,125	26	,200*	,981	26	,892

Interpretación de los índices de correlación de Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Carrasquero, Játiva, Maldonado, Montaluisa, & Urquizo, (2017).

