



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

El teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel
secundario del distrito de Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huillca Sullca, Lucy (orcid.org/0000-0002-4353-1122)

ASESOR:

Doctor Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi hijo George Assad, mi sobrino Gonzalo y mi mamá Margarita, quienes son mi fuente de motivación a seguir siendo una mejor profesional y a seguir logrando mis metas.

Agradecimiento

A mi abuelita quien siempre me cuida y me guía.

A toda mi familia, por su cariño y aliento para no claudicar en el logro de mis objetivos.

Índice de Contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de Contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos Éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 26 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | 37 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Recursos y presupuesto | 16 |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable | 19 |
| Tabla 3 Operacionalización de la variable | 20 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|-----------------------------|------|
| Figura 1 Esquema del diseño | 11 |

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

Metodológicamente fue de tipo básico descriptivo, el diseño de investigación es no experimental correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformada por 516 docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, mediante muestreo probabilístico y la muestra fue 81 docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, la forma cómo fueron recogidos y procesados los datos fue de manera directa, aplicando para las variables en estudio, la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, todos los datos recogidos se procesaron mediante el programa estadístico SPSS. v. 25 para probar la hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho spearman, para ver el nivel de asociación entre las variables, las dimensiones, categorías y se utilizó el programa Excel para realizar tablas, gráficos estadísticos.

Entre los resultados hallados, el teletrabajo y la productividad laboral existe un nivel de correlación significativa entre las variables de estudio, con una correlación de ,658** . y $p=0.00<0.05$; por lo que se concluye que existe nivel de asociación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Teletrabajo, productividad laboral, herramientas tecnológicas

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between teleworking and the labor productivity of teachers at the secondary level of the district of Cusco, 2021.

Methodologically, it was of a basic descriptive type, the research design is non-experimental correlational, cross-sectional; the population consisted of 516 teachers from the secondary level of the district of Cusco, through probabilistic sampling and the sample was 81 teachers from the secondary level of the district of Cusco, the way in which the data was collected and processed was directly, applying for the variables under study, the survey technique and the questionnaire as an instrument, all the data collected were processed using the statistical program SPSS. v. 25 to test the hypothesis, the Spearman Rho statistician was used to see the level of association between the variables, dimensions, categories and the Excel program was used to make tables, statistical graphs.

Among the results found, telecommuting and labor productivity have a significant level of correlation between the study variables, with a correlation of .658** and $p=0.00<0.05$; so, it is concluded that there is a level of association between the variables studied.

Keywords: Telecommuting, labor productivity, technological tools.

I. INTRODUCCIÓN

El año 2019, a nivel mundial se vivió una serie de problemas debido al SARS CoV-2, esta situación sanitaria a cambiando la forma de ver la vida, debido al aislamiento hoy en día se habla del trabajo a distancia o teletrabajo. La manera rápida en que se propagó hizo que las autoridades dicten medidas de protección para así contrarrestar y no avance más en vista que se daba los contagios muy rápidamente y cobrando vidas humanas, tomando así medidas drásticas como el aislamiento que se dictó llevando a cabo la inmovilización de todo tipo de actividad social, productiva mientras expertos buscaban la cura para esta enfermedad. (Weller, 2020).

Hoy en día se propicia la modalidad de trabajo a distancia, esta nueva modalidad que se da en un país de manera constante y las instituciones que deben tener una visión que permita la mejora del ambiente laboral, priorizando siempre el respecto de los derechos laborales para sus trabajadores. Esto significa que en muchas entidades públicas tuvieron que generarse nuevos protocolos de trabajo, en el caso de los educadores tuvieron que adaptarse a esta forma de trabajo a distancia en espacios donde la conectividad con el estudiante no cumplió. Esta situación ha resultado preocupante para los empleadores, debido a que la pandemia ha generado que los trabajadores quienes son mayores de edad o tienen alguna comorbilidad, que en promedio son cerca de tres mil trabajadores, debieron durante este periodo aprender diversa tecnología para atender sus labores y/o funciones, más aun cumpliendo su labor educativa, tuvieron que desarrollar sus habilidades digitales, en otros casos creció la incertidumbre por los efectos de la pandemia, en cuanto a la salud y su economía, surgiendo así muchas dificultades en el desempeño de la labor de los trabajadores. (Yarnold, 2020).

A nivel nacional, del análisis realizado en el sector educativo, se conoce que el 8,2% de educadores laboraron mediante el teletrabajo en universidades públicas, 44,2% de los educadores manifestaron tener algún inconveniente laboral y el 37,9% presentaron riesgos que comprometen su salud músculo esquelético. (Reyes et al.,

2021), esto implica que el desarrollo del teletrabajo afecta la productividad. En relación al teletrabajo mediante la R.M. N° 093-2020 se estableció los lineamientos para el trabajo de Aprendo en Casa, donde se planteó la necesidad de realizar el teletrabajo, si bien es cierto se ha previsto una plataforma con materiales, la dificultad que se presentó fue con el proceso de atención a los escolares de las diversas zonas del país. Por ello el educador tuvo que adaptarse a enseñar de manera no presencial, teniendo que desarrollar sus habilidades virtuales para responder a dicho escenario. Por otro lado, dentro de la organización institucional se generaron mecanismos de control a los docentes, como son la presentación del informe, evidencias y reportes que debían entregarlo de manera periódica, a esto se suma la tarea de tener que desarrollar las sesiones de clase con los escolares, frente a esta situación se sintieron agotados, cansados y abrumados, poniendo en riesgo su salud y su productividad en la labor que realizan. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Esta forma de convivencia a obligado adaptarse a este escenario complejo, a pesar que las instituciones cuentan con los recursos tecnológicos, existe poco avance en el teletrabajo, aun así se requiere que cada trabajador cumpla su función de manera adecuada, de acuerdo al autor se sabe que la tecnología solo facilita las labores a realizar, por lo tanto si bien es cierto que las herramientas tecnológicas facilitan las diversas acciones, estas no son suficientes para que el trabajador se sienta tranquilo en su labor diaria. (Anghel et al., 2020).

A nivel de las instituciones educativas de la ciudad del Cusco, de lo analizado por la (GEREDU, 2021) se asume que el 77.4% de estudiantes contaban con conectividad para recibir sus sesiones de aprendizaje, interactuando con sus respectivos docentes, pero el 23.6% que no accedía por ningún medio a la estrategia aprendo en casa, existía un grupo de escolares que no se comunicaban con sus docentes, debido a que no tenían equipos portátiles, poco conocimiento de educación virtual, en cuanto a los maestros tuvieron que enfrentar manera

adecuada sus labores sintiendo en muchos impotencia al no poderse comunicar con sus estudiantes.

Por esa razón es necesario plantear la siguiente problemática general: ¿Qué relación existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021? Y, los problemas específicos fueron: ¿Qué relación hay entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021?, ¿Qué relación hay entre el Teletrabajo y los procedimientos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021? Y ¿Qué relación hay entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021?

La presente investigación se justifica teóricamente, debido a que el teletrabajo influye en la productividad laboral de los educadores, debido a que muchos de ellos no contaban con las herramientas suficientes para cumplir con su función, no se encontraban acostumbrados ni preparados para espacios de teletrabajo, más aún en escenarios donde no había conectividad por parte de los estudiantes, era complejo el escenario para la generación de aprendizajes. (Organización Internacional del Trabajo, 2020). La productividad laboral, es importante porque contribuye a medir la eficiencia que tiene cada empleador en la producción de bienes y servicios y los avances para lograr el crecimiento laboral. En estos tiempos se requiere desarrollar diversas habilidades virtuales para atender el teletrabajo que deben realizar el educador para que desarrollen lograr aprendizajes de los educadores. Se justifica metodológicamente en razón a que para la realización de la investigación se utilizaron métodos, procedimientos e instrumentos, cuya finalidad es recoger información pertinente sobre las variables en estudio, siendo teletrabajo y la productividad laboral, en función a ello en próximos estudios se realicen la implementación de estrategias de mejora. (Hernández et al., 2018). Asimismo, se justifica de manera práctica en función a que el estudio se propuso el análisis descriptivo correlacional de las variables, teletrabajo asociado a la productividad laboral, de tal manera que las conclusiones contribuyan a mejorar y

comprender las posibles relaciones existentes, en razón a ello mejorar la práctica del teletrabajo y la productividad laboral en la rama educativa.(Bernal, 2010)

Se estableció como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. Cuyos objetivos específicos son: Determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. Determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y los procedimientos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. Y, determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

Para probar el estudio, se estableció como hipótesis general: El Teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. Y, las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. Existe relación significativa entre el Teletrabajo y los procedimientos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. Y, existe relación significativa entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De los estudios revisados a nivel internacional, se tiene a Rodríguez (2020) cuya metodología fue cuantitativa, concluyendo que a nivel mundial, la variable teletrabajo ha sido recibida con alegría generando espacios de mayor utilidad económica, además se han incrementado mayores puestos de labor en el mercado laboral de Colombia, existen un grupo de personas en estudio se ha percibido que existe una mínima participación en aquellas ciudades, los trabajadores que ejercieron sus funciones en esta modalidad manifestaron la existencia de un aumento de la producción y mejorar la calidad de su vida, esto sucede mientras no se amplíe la hora de trabajo considerado, estos aspectos generan la disminución de los índices de improductividad laboral.

De acuerdo a Quintana (2019) en el estudio realizado tiene como enfoque el cuantitativo, aplicado, transversal, concluyendo que los avances tecnológicos y el uso de materiales de educación que se fundamentan en las TIC, considera que se llegó a fortalecer al personal requerido para alcanzar las labores académicas a distancia en la UNAD, alcanzando que el 64% de su población que se acoja con menos dificultades a dicha modalidad. La necesidad de cambiar el modelo de teletrabajo contribuye a desarrollar la productividad, el nivel de presencialidad, eficiencia en simultáneo con la gestión de tipo administrativo que la universidad UNAD requiere desarrollar. Esto implica que desarrollar las tecnologías de la información y comunicación son recursos necesarios para mejorar el desempeño laboral.

García-Rubio et al. (2021) en su investigación indican que en el teletrabajo genera un crecimiento importante en el país del Ecuador, después de dada la normativa ministerial N° MDT-2020-076, del Ministerio de Trabajo, el cual fue dado con la finalidad de que no se disemine el COVID-19, generando el crecimiento del trabajo no presencial en un 27.6%, además este trabajo investigativo concluyó de acuerdo a sus resultados que se incrementó de manera drástica el abuso y acoso laboral por parte de los jefes, disminuyendo el crecimiento del desempeño del porcentaje de empleados de 63 152 que se tenían, además se contribuyó de

manera parcial en sostener organizaciones de tipo alimentario, industrial, manufacturero, alimentario, entre otros, debido a que este tipo de organizaciones requieren la presencia física de la persona que trabaja y el cliente. En cuanto al teletrabajo, se considera como una alternativa laboral de manera efectiva en el sector empresarial, existe normas legales y vigentes a nivel nacional que protege la salud de los pobladores. La infraestructura que se implementó para el funcionamiento de las viviendas del teletrabajador contribuye a la mejora de la comunicación, a incrementar la motivación y el liderazgo, para así evitar trasgresiones por parte de la normativa vigente.

Asimismo, de acuerdo con Orlando (2018) se planteó los efectos que presenta el trabajo remoto en el desarrollo administrativo de las instituciones financieras de Bogotá, la metodología utilizada es comparativa contractual, el enfoque es complementario con características cuantitativa cualitativa. El instrumento que se utilizó son las encuestas validadas que contienen preguntas cerradas. El estudio concluye que el diagnóstico se basa en la comparación de modelos contractuales percibe que los empleos que tienen relación con la contabilidad son aquellos que tienen mejores ganancias y competencias para las instituciones financieras. La investigación destaca que el trabajo remoto presenta resultados positivos en la eficiencia institucional, la producción de sus empleados y disminuye el ausentismo de los trabajadores. Finalmente se concluye que la investigación destaca que el trabajo remoto o teletrabajo brinda una muy buena eficiencia, en razón a que disminuyen los costos relacionados a la infraestructura que son consecuencia de las labores presenciales.

Para Rojas (2021) quien realizó el diagnóstico de la ley del trabajo remoto o teletrabajo y la manera como impactó en la producción profesional de las empresas privadas de Quito. Las instituciones privadas que sirvieron para la muestra se encontraban vinculadas con las telecomunicaciones las cuales eran supervisadas por el Estado. Las variables se analizaron en función de las normas sobre el trabajo remoto o teletrabajo y también consultando teorías sobre productividad. Con referente a la productividad se concluyó labores que desarrollaron los empleados desde un punto de vista del trabajo remoto o teletrabajo. El trabajo investigativo

llega a la conclusión que el desarrollo del trabajo remoto o teletrabajo tienen un efecto demasíadamente significativo en las utilidades de la institución privada, dicho de otro modo, el trabajo remoto o teletrabajo hace que la empresa ahorre costos de producción, gastos administrativos, asimismo el trabajo remoto permite que se optimice el tiempo que realizan sus labores los empleados, haciendo que en la práctica los trabajadores sean más eficientes y produzcan más.

Las referencias nacionales que serán la fuente para la presente investigación son el estudio de Narváez (2021) quien analizó la relación que hay entre el trabajo remoto o teletrabajo y la repercusión en las contrataciones públicas en la UGEL de Chincheros, cuyas conclusiones fueron que a través del proceso estadístico del Rho de Spearman se obtuvo el resultado una correlación positiva y la significancia es de 0.00 implicando ello que la relación es de casi el 100% de los empleados que se encuestaron demostrándose una muy alta la significancia.

El estudio de Aguilar (2021) indicó que asociación entre el teletrabajo y como se desempeñan laboralmente los trabajadores peruanos y cual su efecto para alcanzar la satisfacción laboral, balance familia y trabajo, además de la situación de agotamiento laboral en un espacio de emergencia sanitaria por la covid-19, además se concluye que hay una diferencias entre los que trabajan porque ellos son capaces de tomar decisiones y que los trabajadores que no tomaron en cuenta el propósito que buscan confirmar la labor denominado “trabajo obligado”

Para Vásquez (2020) realizó un estudio investigativo sobre la inteligencia emocional y su relación con la productividad laboral del conjunto de empresas SOCOPUR cuyo lugar se ubica en Ucayali. Su investigación tiene una característica no experimental, descriptiva y correlacional. Cuya población es de 93 trabajadores y la muestra fue de 56 personas donde se usó la prueba de Goleman. Utilizando para esta investigación el programa estadístico SPSS versión 25. Para realizar la prueba de hipótesis utilicé el coeficiente de correlación de Pearson 0.629, concluyendo que hay una relación entre las variables estudiadas.

En su investigación Flores (2021) buscó el efecto entre las variables de trabajo en equipo y la productividad de quienes trabajan en el campo de la administración

de la Universidad Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, y encontró que hay un efecto significativo y revelador, por lo que desarrolló el método cuantitativo, deductivo, además muestra la relación entre las variables concernidas con la aceptación de la hipótesis alternativa, concluyéndose que habiendo una excelente preparación y refuerzo para realizar las labores en equipo, se pueden lograr resultados que van hacer que mejore la producción en el centro de trabajo.

Pacheco (2021) investigó sobre la relación que existe entre el trabajo a distancia y administración pública del INDECI de la sede Lima; en esa dirección llevó dicho trabajo investigación considerando el método de hipótesis deductiva, correlacional descriptivo, cuantitativo y no experimental transversal. Concluyendo que hay una relación importante entre el trabajo a distancia y la administración pública del INDECI.

De acuerdo a Moya (2021) en el estudio planteado se busca conocer la influencia del teletrabajo sobre cómo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, además que permite influir los procesos de optimización del erario público. De las conclusiones se asume la necesidad de realizar un análisis factorial y se confirmó que el promedio de personas que realizan el teletrabajo influye en un 75% sobre la manera cómo viven, a su calidad de vida y como se asocia con la optimización del gasto que es público. De acuerdo a los resultados se asume que la influencia del teletrabajo mejora la calidad de vida, optimizándose el gasto público de manera significa, en un 86%, por otro lado, se concibe que influye en el teletrabajo en un 62% permite optimizar el Gasto Público.

A continuación, se considera las teorías sobre las variables en estudio que son parte de la presente investigación, para la variable Teletrabajo, se asume lo considerado por Llamosas (2015) quien considero que es aquella labor en cual no se realiza o no se tiene el contacto físico del lugar donde labora, da la posibilidad al trabajador poder atender desde diversos lugares, por otro lado, el que solicita, es decir la persona se encarga de recepcionar lo que el solicitante peticiona. En base a las solicitudes se espera contar con un adecuado servicio, este se puede fragmentar o encontrar comprimido en el espacio. Pudiendo deducirse en base a

ello que un elemento que es parte del teletrabajo dentro de un espacio físico se debe usar las tecnologías de la comunicación e información, los cuales deben organizarse para cumplir esa labor.

De lo revisado, se tiene también a Santillán (2020) quien considero que el teletrabajo es una de las nuevas exigencias que tienen los trabajadores para cubrir el puesto que tiene que cumplir el teletrabajador, exige esto que tengan los conocimientos informáticos y técnicos dentro de su currículum vitae, pero además a ello en el proceso de selección de personal, porque se requiere que se tenga la predisposición para realizar acciones de teletrabajo. Esta nueva forma de trabajo permite y requiere que los trabajadores reciban de manera constante las tecnologías relacionadas a la comunicación e información para desarrollar habilidades diversas que contribuyan a la mejora de la productividad laboral.

Entre los aspectos claves que son importantes para la variable Teletrabajo, de acuerdo a Macedo (2019) se plasma la necesidad de establecer un marco normativo, el cual debe estar regulado en función a la salud y la seguridad. Por ello esta nueva forma de trabajar permite que el empleador y aquel que trabaja, considera necesario la inclusión social para impulsar la labor de manera remota, considerando y garantizando el derecho a toda persona que labora.

Villalba (2017) plantea que las novedades en las TICs componen un papel de suma importancia en el progreso del trabajo remoto. En el ámbito de entidades privadas es diferente porque se requiere trabajadores que sean especializados y con facultades propias para desarrollar trabajos muy diferentes a las que se realizan en el sector público.

Cabe señalar que por motivos del Covid-19, la humanidad ha tenido que adecuarse a una diferente forma de trabajar que ya se desarrollaba siendo esta positiva, indicó, (Cozzolino y Lacuesta, 2020) que previo a la pandemia (2019) lograron ubicar de manera real labores que se pueden ser realizadas principalmente mediante el trabajo remoto que va a beneficiar directamente a la administración pública y también se encontró que el trabajo remoto era utilizado en

una tasa más alta por individuos entre los 36 años hasta los 65 años y enfrentando algunos a problemas sobre este uso, ya que algunos no están preparados para ello.

De lo considerado por Cuesta (2020) se manifiesta la necesidad imperiosa de comprender la regulación laboral sobre el protocolo a cumplir sobre el teletrabajo, donde se considera importante usar las herramientas tecnológicas para desarrollar acciones en el ámbito laboral. De acuerdo al espacio de regulación de la conexión del internet en cada uno de los hogares se requiere realizar el teletrabajo como lo considera (Rodríguez, 2020) indica que hay lugares donde existen una necesidad imperiosa para cerrar la brecha digital, el cual deberá estar asociado para cumplir con las condiciones socioeconómicas de los individuos.

En relación a la necesidad de utilizar las herramientas digitales, de acuerdo a Chávez (2020) se considera la necesidad de brindar niveles de confianza, para generar el saber informático, además recomienda el uso del email, pero más aún el uso de videollamadas para evitar procesos de comunicación efectiva. Al tener claridad en el desarrollo de teletrabajo, si bien es cierto que es una modalidad en crecimiento, es importante el uso de leyes apropiadas que vayan de manera continua en las labores realizadas, así como la participación de los actores en esta modalidad. (San Juan, 2020).

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

Desde un enfoque organizacional el teletrabajo se refiere a las labores administrativas que no se realizan al interior de la institución privada o pública los empleados que tienen diferentes responsabilidades, usando para ello la telecomunicación y las tecnologías de información y comunicación como un instrumento de trabajo. (Bailey y Kurland, 2002).

A partir del punto de vista empresarial el teletrabajo alude es una forma donde la institución se permite tener empleados capacitados que realicen su trabajo utilizando otros medios tecnológicos, reduciendo así la propagación de algunas enfermedades, aminorando los costos fijos, disminuyendo también el cambio de puestos, el ausentismo, etc. (Watad y Will, 2003).

Desde la postura del trabajador el teletrabajo se refiere a las labores que este realiza beneficiándose de ello también la institución, ya que mejoraría su vida privada, disminuiría su gasto de transporte, de ropa de trabajo, alimentación y su desplazamiento al centro de labores. (Glenn, 2012).

Entre las dimensiones asumidas se tiene, el Espacio físico que es el sitio donde se encuentran los objetos físicos y es allí donde se realizan acciones o actividades estando en una determinada posición y ubicadas direccionalmente de manera relativa percibidos por los diferentes sentidos. El espacio físico es entendido también como un ambiente donde se presentan tres dimensiones lineales como son la altura, la anchura y la profundidad. (Giner, 2018).

La organización, que es una estructura cuidadosamente ordenada en donde cohabitan interactuando individuos desarrollando diferentes actividades, cumpliendo cada uno con su rol asignado en el cargo bajo responsabilidad para alcanzar un fin especificado. Toda organización generalmente presenta normas que definen el cargo y la ubicación de cada individuo en la estructura y las labores que deben realizar ellos. (Roldán, 2017).

Las Herramientas tecnológicas, se refiere a cualquier software o hardware que tiene la finalidad de servir de apoyo en una actividad determinada, comprendiendo ello el lograr resultados planificados economizando tiempo, personal y en un menor tiempo y financieros. (Cordero, 2014).

En relación a la variable productivas, se considera a Medina (2020), “quien resalta la importancia de poder enfrentar los cambios que se generan en la sociedad en relación a la tecnología, economía, políticas públicas, la cultura; siendo

las instituciones quienes de manera obligatoria deben generar métodos, recursos, estrategias, de tal manera que se adecue las actividades”.

Considerando lo aportado por Torrecilla (2020), quien menciona que la productividad laboral es posible ser perfeccionado en un periodo de tiempo a largo plazo para evitar los contratiempos que se encuentren a corto plazo, es importante que primero se llegue a obtener mejores resultados de producción, es decir propiciando el clima laboral. En razón a estos aspectos se sugiere correr el riesgo de no lograr los propósitos establecidos en función a los escenarios que están presentes, como son trabajadores sin motivación, indiferentes que no aportan a la institución, que no cumplan con su horario y que no tengan un compromiso real con la organización educativa.

De lo fundamentado por Prada (2020) es necesario contemplar las ventajas de generar un adecuado clima organizacional para mejorar la productividad. De acuerdo a Hoffman (2017) afirma que “la productividad es el resultado de las decisiones que toman los negocios respecto a la cantidad y calidad de los inputs productivos, el tipo, la cantidad y calidad de la producción, la tecnología utilizada”; esto fortalecerá el desarrollo organizacional.

Asimismo, Gutiérrez (2010) permite ampliar el concepto para considerar la productividad que tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. Esto es importante que se logre una producción adecuada, combinando los diversos recursos utilizados.

Desde la perspectiva de la producción es un indicador que se encarga de ver la eficiencia que los empleados tienen al elaborar un bien o servicio, es decir los trabajadores son el recurso humano significativo de la institución o empresa, ya que participa de manera directa en las actividades productivas de la entidad institucional. (Ackerberg et al., 2006).

A partir de la óptica de la economía la productividad laboral se refiere al uso de los recursos humanos e insumos que sirven para producir bienes o servicios;

que se traducen en los recursos que se utilizan y los productos que se obtienen, indicando también en el uso o gasto eficiente del capital, conocimientos, energía, recursos humanos, etc., que luego los bienes o servicios serán dirigidos al mercado. (Gali y Van Rens, 2009)

Desde la postura de la gestión institucional la productividad laboral no está referida a la producción ni a la cantidad del producto (bien o servicio) elaborado, sino de la manera eficiente que se han usado los recursos para obtener resultados esperados. (Guillamon et al., 2017).

En cuanto a las dimensiones se ha considerado a la Eficiencia, esto se asocia que es la relación entre la cantidad obtenida de recursos usados y la cantidad de aspectos programados para ser utilizados. También se refiere a como son aprovechados los recursos y en razón a ello se transforman en productos terminados. (Rodríguez y Gómez, 1991).

Eficiencia, es la relación que existe entre los recursos que se usan en un producto elaborado y los beneficios que se consiguen con ellos. Esto se presenta cuando se emplean una menor cantidad de recursos humanos o económicos para poder lograr un mismo producto o cuando se obtienen muchos más productos. (Fernández y Sánchez).

Procedimientos, es un conjunto de actividades que se llevan a cabo todas en un mismo momento, obteniendo los mismos resultados en idénticas condiciones. Se puede decir también que es un método que se tiene que llevar a cabo para poder realizar o lograr algo que se estructura por pasos ordenados planificados. (Chen, 2008)

Y, la motivación, que es el interés, fuerza interior o conducta que anima e impulsa a una determinada persona a realizar una actividad que le gusta, cuya finalidad es alcanzar un logro por factores particulares o personales. (Davis y Newston, 2006)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

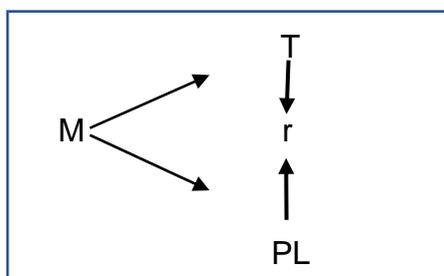
Considerando su finalidad como básica debido a que permite establecer la base teórica y científica para desarrollar el marco teórico el cual nos ayuda a poder verificar el estudio de las variables. (Sánchez, 2018).

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, por razones que no se manipulan las variables de estudio y se investiga la relación directa que existe en ambas. El enfoque fue de tipo cuantitativo, por lo que la información es objetiva a través de un procedimiento deductivo mediante un cálculo estadístico. Hernández et al., (2018); explica que no se maniobra de manera intencional las variables, se busca analizarlos después de observarlos de manera minuciosa.

En relación con la investigación de nivel correlacional descriptivo se tiene como propósito el recoger información sobre los elementos, características, grupos o cualquier fenómeno analizado.

Figura 1

Esquema del diseño



M: muestra

Donde T: Teletrabajo

Donde PL: Producción laboral

r: correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo a Hernández y Batista (2014), menciona que la operacionalización es un proceso por el cual se logra que el investigador (a) defina las variables en estudio, mediante el concepto que llegue a manifestar, siguiendo el procedimiento más adecuado de las variables analizar.

Variable de estudio 1: Teletrabajo

Definición conceptual

Llamosas (2015) quien considera que es aquella labor en cual no se realiza o no se tiene el contacto físico del lugar donde labora, da la posibilidad al trabajador poder atender desde diversos lugares, por otro lado, el que solicita, es decir la persona se encarga de recepcionar lo que el solicitante peticiona. En base a las solicitudes se espera contar con un adecuado servicio, este se puede fragmentar o encontrar comprimido en los espacios. Pudiendo deducirse en base a ello que un elemento que es parte del teletrabajo dentro de un espacio físico se debe usar las TIC, los cuales deben organizarse para cumplir esa labor.

Las dimensiones que serán usadas: espacios físicos, organización, herramientas tecnológicas.

Variable de estudio 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Torrecilla (2020), quien menciona que la productividad laboral es posible ser perfeccionado en un periodo de tiempo a largo plazo para evitar los contratiempos que se encuentren a corto plaza, es importante que primero se llegue a mejorar los resultados de producción, es decir se debe propiciar el clima laboral. En razón a la situación planteada se plantea la necesidad de correr el riesgo de no lograr los propósitos establecidos en función a los escenarios que están presentes, como son trabajadores sin motivación, indiferentes que no aportar a la institución, que no

cumplan con su horario y que no tengan un compromiso real con la organización educativa.

En cuanto a su definición operacional la variable productividad laboral, se asume desde la postura del trabajador el teletrabajo se refiere a las labores que este realiza beneficiándose de ello también la institución, ya que mejoraría su vida privada, disminuiría su gasto de transporte, de ropa de trabajo, alimentación y su desplazamiento al centro de labores. (Glenn, 2012). Cuya naturaleza el enfoque cuantitativo, de tipo categórico de escala ordinal, para lo cual se considera tres dimensiones: eficiencia, procedimientos y motivación.

3.3. Población, muestra y muestreo

En el trabajo de investigación se tuvo a 516 docentes del nivel secundario del distrito de Cusco. De acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2014), considera que la población o el universo en caso de coincidentes con características comunes, donde se presentan en un espacio determinado o demarcación geográfica.

La muestra fue de 81 docentes del nivel secundario del distrito de Cusco; habiendo sido elegidos de una población de 516 docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, con la presencia de un nivel de confianza al 95% y con espacio de error muestral al 10%. De acuerdo a Hernández et al (2014), quienes consideran que la muestra es un subconjunto del total de la población que se estudia, por la que se recoge información, esta debe ser específica y ser delimitada con la anterioridad necesaria con la exactitud posible, además debe caracterizarse en razón a la población global.

Muestreo de tipo probabilístico, de acuerdo a Chirinos (2009), se refiere al número que de manera proporcional en base a los integrantes del total de la población tengan las mismas posibilidades de ser elegidos y ser parte de la muestra y que la persona que es responsable de la investigación pueda brindar los espacios

contextuales necesarios a cada uno de los integrantes de la población desde un criterio imparcial, de tal manera que la elección sea de forma aleatoria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al., (2014), quienes explican que la encuesta es una técnica que permite recoger diversa información necesaria para el desarrollo de la investigación, este debe ser de manera ordenada, válida, de tipo confiable sobre las características, elementos y espacios visibles donde se observa la muestra en estudio, esta información puede realizarse en base a un conjunto agrupado y/o subconjuntos. En el presente estudio se utilizará la técnica denominada encuesta, debido a que contribuye al recojo adecuado de los datos por su versatilidad y se acomoda al grupo de estudio y con características peculiares.

Hernández et al (2014), quienes explican en relación al instrumento que se debe utilizar, esto se puede hacer mediante la táctica (uso de formularios, escala de actitudes, pruebas de saberes o conocimiento, encuestas, lista de chequeo, entre otros) que utiliza el investigador para el registro de información sobre las variables que están establecidas en el estudio. En el presente estudio se utilizará el cuestionario para la medición de ambas variables cuantitativas como son teletrabajo y productividad laboral, mediante el uso de la escala lickert establecida.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez se efectuó mediante juicio de expertos, los cuales validaran de acuerdo a los criterios de relevancia, claridad y pertinencia, evidenciando de esa manera si los instrumentos miden lo que deben de medir.

Juicio de expertos

| <i>Experto</i> | <i>Grado académico</i> | <i>Aplicabilidad</i> |
|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Dra. Saida Villalba Quispe | Doctora | 100% |
| Dra. Flor Quispe Quispe | Doctora | 100% |
| Mg. Carlos Quispe Quispe | Magister | 100% |

En relación a la confiabilidad, Hernández et al., (2014), quienes explican que es recurso con el cual se calcula de manera descriptiva el grado con el cual se confía el instrumento que es aplicable en una muestra de estudio, en resumen se considera que es confiable cuando de manera reiterada en un conjunto de sujetos con igual condición que el de la investigación realizada se aplicó, considerando que se llegará a producir a un resultado adecuado. Se refiere al nivel de confianza que se otorga a los datos obtenidos teniendo en cuenta los criterios de consistencia y la coherencia pertinente en una prueba piloto de prueba. Para la investigación se aplicó en una prueba piloto de 20 docentes.

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de la información se visitó a diferentes instituciones educativas solicitando a varios docentes, el llenado de la Encuesta sobre el teletrabajo y la productividad laboral dicha encuesta también se proporcionó mediante el aplicativo google forms. Posterior a ello se organizó mediante tablas y gráficos todos los datos en base a las variables Teletrabajo y productividad laboral. Posteriormente se procedió a realizar el vaciado de la información usando el programa estadístico SPSS V 26, y con los resultados obtenidos se elaboró las tablas o gráficos de barras. Posteriormente en base a las tablas se interpretó los resultados hallados. Asimismo, se solicitó el permiso a los directores, quienes accedieron para que se aplique los instrumentos correspondientes a las variables en estudio. Los docentes asimismo manifestar su consentimiento para ser parte de este proceso de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Al culminar el recojo de los datos se ha procesado a la información, se debe de organizar la información, como también revisar si no existe sesgo de información, por ello, se ha previsto descargar la hoja de cálculo, que arroja el Google forms, para poder acomodarlo y señalar a qué variables pertenece esa data y las

dimensiones como el número de pregunta, para luego filtrar si falta información, y si no llega a faltar verificar que los datos se encuentren dentro del rango de valoración de acuerdo a la escala Likert. Para procesar los datos tanto descriptivos e inferenciales, se utilizó el software Microsoft Excel, mediante el cual se organizó los datos, en tablas de frecuencias y en el nivel inferencial, se utilizó el software SPSS 25 (IBM, USA), mediante el cual se probó las hipótesis planteadas, para luego realizar la asociación de las variables de estudio.

3.7. Aspectos Éticos

El estudio realizado se ciñe al el código de ética implementado por la instancia de la Universidad César Vallejo en el cual se manifiesta que los trabajos deberán ser originales del autor y que no deberán de hacerse pasar trabajos ajenos como un trabajo propio, evitando copiar de modo parcial o total, disimular el documento mediante ciertos cambios en el texto, es necesario elaborar proyectos en virtud de principios éticos sin manipular las fuentes ya existentes, cabe indicar que para poder utilizar información de otros autores con fines de la investigación, se debe de citar al autor original, También se utilizó el programa turnitin y las normas APA para la presentación del trabajo según lo establecido por la UCV.

El estudio, se cumplió con la implementación de la normativa vigente de la UCV, por el cual se considera que todos los trabajos son productos originales, tienen alto nivel de tratamiento de información, evitando el copiar, para así también se utilizó el turnitin con el cual se verificó el proceso de originalidad del estudio, como también se utilizó las normas APA para la presentación del estudio correspondiente y lo establecido en el reglamento de la universidad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Teletrabajo y dimensiones

| Nivel | VI. Teletrabajo | | D1. Espacio físico | | D2: Organización | | D3: Herramientas Tecnológicas | |
|------------|-----------------|--------|--------------------|--------|------------------|--------|-------------------------------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 2 | 2,0% | 1 | 1,0% | 1 | 1,0% | 1 | 1,0% |
| Regular | 15 | 19,0% | 34 | 42,0% | 20 | 25,0% | 21 | 27,0% |
| Eficiente | 64 | 79,0% | 46 | 57,0% | 60 | 74,0% | 59 | 72,0% |
| Total | 81 | 100,0% | 81 | 100,0% | 81 | 100,0% | 81 | 100,0% |

En la tabla 1, se analizaron los datos obtenidos para la variable Teletrabajo. De los 81 docentes encuestados, el 79,0% presentan un nivel eficiente en el desarrollo del teletrabajo, el 19,0% se encuentran en un nivel regular y sólo el 2,0% en nivel deficiente. En lo que respecta a sus dimensiones, se considera para la dimensión espacio físico, que el 57,0% se encuentra en un nivel eficiente, el 42,0% en regular y sólo el 1,0% es deficiente. Para la dimensión organización, el 74,0% se encuentra en un nivel eficiente, el 25,0% en regular y sólo el 1,0% es deficiente. Y, por último, para la dimensión herramientas tecnológicas, que el 72,0% se encuentra en un nivel eficiente, el 27,0% en nivel regular y sólo el 1,0% es deficiente.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable Productividad Laboral y dimensiones

| Nivel | VI. Productividad Laboral | | D1. Eficiencia | | D2: Procedimientos | | D3: Motivación | |
|---------|---------------------------|--------|----------------|--------|--------------------|--------|----------------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Baja | 1 | 1,2% | 1 | 1,2% | 14 | 17,3% | 10 | 12,3% |
| Regular | 23 | 28,4% | 21 | 25,9% | 15 | 18,5% | 23 | 28,4% |
| Alta | 57 | 70,4% | 59 | 72,8% | 52 | 64,2% | 48 | 59,3% |
| Total | 81 | 100,0% | 81 | 100,0% | 81 | 100,0% | 81 | 100,0% |

En la tabla 2, se analizaron los datos obtenidos para la variable Productividad Laboral. De los 81 docentes encuestados, el 70,4% presentan un nivel alto en el desarrollo de su productividad, el 28,4% se encuentran en un nivel regular y sólo el 1,2% en nivel bajo. En lo que respecta a sus dimensiones, se considera para la dimensión eficiencia, el 72,8% presentan un nivel alto en el desarrollo de su eficiencia, el 25,9% se encuentran en un nivel regular y sólo el 1,2% en nivel bajo. Para la dimensión procedimientos, el 64,2% presentan un nivel alto en el desarrollo de sus procedimientos, el 18,5% se encuentran en un nivel regular y sólo el 17,3% en nivel bajo. Y, por último, la dimensión Motivación, donde el 59,3% presentan un nivel alto de motivación, el 28,4% se encuentran en un nivel regular y sólo el 12,3% en nivel bajo.

Análisis inferencial

Hipótesis general

El Teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

Tabla 3

Grado de correlación entre el teletrabajo y la productividad laboral

| | | Teletrabajo | Productividad laboral |
|-----------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|
| Teletrabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,658** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 81 | 81 |
| Productividad laboral | Coeficiente de correlación | ,658** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 81 | 81 |

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

En la Tabla 3 se observa que los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada, es decir, que hay una relación positiva alta entre las variables teletrabajo y la productividad laboral. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,658**, lo cual determina que existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

Tabla 4

Grado de correlación entre el teletrabajo y eficiencia

| | | <i>Teletrabajo</i> | <i>Eficiencia</i> |
|-------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Teletrabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,768** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 81 | 81 |
| Eficiencia | Coeficiente de correlación | ,768** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 81 | 81 |

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

En la Tabla 4 se observa que los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 planteada, es decir, que hay una relación positiva alta entre la variable teletrabajo y la dimensión eficiencia. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,768**, lo cual determina que existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y los procedimientos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

Tabla 5

Grado de correlación entre el teletrabajo y los procedimientos

| | | <i>Teletrabajo</i> | <i>Procedimientos</i> |
|----------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|
| Teletrabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,457** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 81 | 81 |
| Procedimientos | Coeficiente de correlación | ,457** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 81 | 81 |

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

En la Tabla 5 se observa que los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 planteada, es decir, que hay una relación positiva moderada entre la variable teletrabajo y la dimensión los procedimientos. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,457**, lo cual determina que existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021.

Tabla 6

Grado de correlación entre el teletrabajo y la motivación

| | | <i>Teletrabajo</i> | <i>Motivación</i> |
|-------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Teletrabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,312** |
| | Sig. (bilateral) | .000 | ,005 |
| | N | 81 | 81 |
| Motivación | Coeficiente de correlación | ,312** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | .000 |
| | N | 81 | 81 |

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

En la Tabla 6 se observa que los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 planteada, es decir, que hay una relación positiva baja entre la variable teletrabajo y la dimensión motivación. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,312**, lo cual determina que existe una correlación positiva.

V. DISCUSIÓN

Para la discusión de los resultados se asume como objetivo general el determinar la relación que existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021, de los resultados se tiene que para la variable Teletrabajo de los 81 docentes encuestados, el 79,0% presentan un nivel eficiente en el desarrollo del teletrabajo, el 19,0% se encuentran en un nivel regular y sólo el 2,0% en nivel deficiente y para la variable Productividad Laboral de los 81 docentes encuestados, el 70,4% presentan un nivel alto en el desarrollo de su productividad, el 28,4% se encuentran en un nivel regular y sólo el 1,2% en nivel bajo. Y, para la hipótesis general que el Teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021, se asume los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada, debido a que hay una relación positiva alta entre las variables teletrabajo y la productividad laboral. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,658**, lo cual determina que existe una correlación significativa.

Estos hallazgos tienen relación con Rodríguez et al. (2020) quien menciona que los trabajadores que ejercieron sus funciones en esta modalidad manifestaron la existencia de un incremento de la productividad y mejorar la calidad de su vida, esto sucede mientras no se extienda el horario laboral considerado, estos aspectos generan la disminución de los índices de improductividad laboral. Y, Quintana (2019) considera la necesidad de cambiar el modelo de teletrabajo, permite concluir que esto contribuirá a desarrollar la productividad, el nivel de presencialidad, eficiencia en paralelo con la gestión de tipo administrativo que la universidad UNAD ha desarrollado. Desde un enfoque organizacional el teletrabajo se refiere a las labores administrativas que no se realizan al interior de la institución privada o pública los empleados que tienen diferentes responsabilidades, usando para ello la telecomunicación y las tecnologías de información y comunicación como un

instrumento de trabajo. (Bailey & Kurland, 2002). Y, desde la perspectiva de la producción es un indicador que se encarga de ver la eficiencia que los empleados tienen al elaborar un bien o servicio, es decir los trabajadores son el recurso humano significativo de la institución o empresa, ya que participa de manera directa en las actividades productivas de la entidad institucional. (Ackerberg et al., 2006).

Lo hallado por Narváez (2021) quien analizó la relación que hay entre el trabajo remoto o teletrabajo y la repercusión en las contrataciones públicas en la UGEL de Chincheros, cuyas conclusiones fueron que a través del proceso estadístico del Rho de Spearman se obtuvo el resultado una correlación positiva y la significancia es de 0.00 implicando ello que la relación es de casi el 100% de los empleados que se encuestaron demostrándose una muy alta la significancia, esto coincide con lo hallado en la presente investigación. Y, Aguilar (2021). indica que asociación entre el teletrabajo y como se desempeñan laboralmente los trabajadores peruanos y cual su efecto para alcanzar la satisfacción laboral, balance familia y trabajo, además de la situación de agotamiento laboral en un espacio de emergencia sanitaria por la covid-19, además se concluye que hay una diferencias entre los que trabajan porque ellos son capaces de tomar decisiones y que los trabajadores que no tomaron en cuenta el propósito que buscan confirmar la labor ; implica que el teletrabajo bien llevado suma a la productividad laboral.

Para el objetivo específico 1, que fue determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021 y la hipótesis específica 1 se planteó que existe una relación significativa entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021 de los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 planteada, es decir, que hay una relación positiva alta entre la variable teletrabajo y la dimensión eficiencia. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,768**, lo cual determina que existe una correlación significativa. De los hallazgos se tiene a Orlando (2018) la investigación

destaca que el trabajo remoto presenta resultados positivos en la eficiencia institucional, la producción de sus empleados y disminuye el ausentismo de los trabajadores.

Para finalizar, la investigación destaca que el trabajo remoto o teletrabajo brinda una muy buena eficiencia, en razón a que disminuyen los costos relacionados a la infraestructura que son consecuencia de las labores presenciales. Y, Rojas (2017) concluye que el desarrollo del trabajo remoto o teletrabajo tienen un efecto demasiado significativo en las utilidades de la institución privada, dicho de otro modo, el trabajo remoto o teletrabajo hace que la empresa ahorre costos de producción, gastos administrativos, asimismo el trabajo remoto permite que se optimice el tiempo que realizan sus labores los empleados, haciendo que en la práctica los trabajadores sean más eficientes y produzcan más. La eficiencia es la relación que existe entre los recursos que se usan en un producto elaborado y los beneficios que se consiguen con ellos. Esto se presenta cuando se emplean una menor cantidad de recursos humanos o económicos para poder lograr un mismo producto o cuando se obtienen muchos más productos. (Fernández & Sánchez, 1997). Esto implica que en otras realidades también es productivo la realización del teletrabajo para el desarrollo institucional.

Para el objetivo específico 2, que es determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y los procedimientos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021 y la hipótesis específica 2, se planteó que existe relación significativa entre el Teletrabajo y los procedimientos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021, de los resultados hallados de la prueba paramétrica de Rho Spearman que muestran el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 planteada, es decir, que hay una relación positiva moderada entre la variable teletrabajo y la dimensión los procedimientos. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,457**, lo cual determina que existe una correlación significativa. De los resultados estos coinciden con lo hallado por Narváez (2022) concluyo que el resultado mediante el proceso

estadístico del Rho de Spearman en donde se obtuvo 0.92% la correlación positiva y la significancia de 0.00 el cual implica que, la relación se ha manifestado en casi el 100% de los trabajadores encuestados en donde se demuestra muy alta la significancia. Un procedimiento es un conjunto de actividades que se llevan a cabo todas en un mismo momento, obteniendo los mismos resultados en idénticas condiciones. Se puede decir también que es un método que se tiene que llevar a cabo para poder realizar o lograr algo que se estructura por pasos ordenados planificados. (Chen, 2008), Y, en relación al teletrabajo se alude es una forma donde la institución se permite tener empleados capacitados que realicen su trabajo utilizando otros medios tecnológicos, reduciendo así la propagación de algunas enfermedades, aminorando los costos fijos, disminuyendo también el cambio de puestos, el ausentismo, etc. (Watad y Will, 2003), lo cual contribuye a coincidir con lo manifestado en la presente investigación. Y, Aguilar (2021) concluye que hay una diferencias entre los que trabajan porque ellos son capaces de tomar decisiones y que los trabajadores que no tomaron en cuenta el propósito que buscan confirmar la labor denominado “trabajo obligado”. Lo que implica el desarrollo importante del teletrabajo para lograr la productividad en los trabajadores.

Para el objetivo específico 3, que fue determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021, se planteó la hipótesis específica 3, donde se asume que existe relación significativa entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. De los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 planteada, es decir, que hay una relación positiva baja entre la variable teletrabajo y la dimensión motivación. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es ,312**, lo cual determina que existe una correlación positiva. Un procedimiento es un conjunto de actividades que se llevan a cabo todas en un mismo momento, obteniendo los mismos resultados en idénticas condiciones. La postura del trabajador en relación al teletrabajo se refiere a las labores que este realiza beneficiándose de ello

también la institución, ya que mejoraría su vida privada, disminuiría su gasto de transporte, de ropa de trabajo, alimentación y su desplazamiento al centro de labores. (Glenn, 2012). Se puede decir también que es un método que se tiene que llevar a cabo para poder realizar o lograr algo que se estructura por pasos ordenados planificados. Al respecto la motivación es el interés, fuerza interior o conducta que anima e impulsa a una determinada persona a realizar una actividad que le gusta, cuya finalidad es alcanzar un logro por factores particulares o personales. (Davis y Newston, 2006). De los resultados estos coinciden con lo hallado por Flores (2021) quien concluye que, habiendo una excelente preparación y refuerzo para realizar las labores en equipo, se pueden lograr resultados que van a hacer que mejore la producción en el centro de trabajo. Además de lo considerado por Pacheco (2021) quien indica que existe una relación importante entre el trabajo a distancia y la administración pública del INDECI. Asimismo Moya (2021) considera como resultados se asume que la influencia del teletrabajo mejora la calidad de vida, optimizándose el gasto público de manera significativa, en un 86%, por otro lado se concibe que influye en el teletrabajo en un 62% permite optimizar el Gasto Público, lo cual apoya a lo hallado en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

El teletrabajo esta asocia con la productividad laboral, esto se asume de la prueba paramétrica de Rho spearman cuyo resultado fue la existencia de una correlación positiva moderada y significancia bilateral menor a 0.05, probándose una la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula.

El teletrabajo esta asocia con la dimensión eficiencia, esto se asume de la prueba paramétrica de Rho spearman cuyo resultado es la existencia de una correlación positiva alta y significancia bilateral menor a 0.05, probándose la hipótesis especifica uno rechazándose la hipótesis nula.

El teletrabajo se asocia con la dimensión procedimientos, esto se asume de la prueba paramétrica de Rho spearman cuyo resultado fue la existencia de una correlación positiva baja y significancia bilateral menor a 0.05, probándose la hipótesis especifica dos rechazándose la hipótesis nula.

El teletrabajo se asocia con la dimensión motivación, esto se asume de la prueba paramétrica de Rho spearman cuyo resultado fue la existencia de una correlación positiva baja y significancia bilateral menor a 0.05, probándose la hipótesis especifica tres rechazándose la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directores de las instituciones educativas estudiadas que generen talleres vivenciales para la mejora de la productividad laboral y que sean de manera permanente para contribuir a los cambios institucionales, generándose una política de atención integral al trabajador donde se contribuya a mejorar sus funciones y habilidades virtuales.

Segunda: A los docentes que utilicen diversas herramientas virtuales para mejorar el teletrabajo, usando diversos softwares u otros aplicativos que contribuyan al buen desarrollo de sus funciones, para lo cual que reciban capacitación en entornos virtuales.

Tercera: A los directores de las instituciones educativas que propicien espacios de pasantías nacionales y locales, donde se logre vivenciar mejores formas de teletrabajo y maneras de generar eficiencia en la productividad laboral, en dichas pasantías se debe propiciar la sensibilización de los trabajadores en el mejorar las habilidades pedagógicas del educador y elevar la productividad en sus labores.

Cuarta: A los docentes de las instituciones educativas que contribuyan a generar un protocolo para llevar un adecuado teletrabajo en la institución, que permita desarrollar acciones para generar el aprendizaje de los escolares mediante un currículo precisado y contextualizado, aprovechando los recursos digitales para generar aprendizaje significativo.

REFERENCIAS

Anghel, B. et a

Akerberg, D., Caves, K. & Frazer, G. (2006). *Structural Identification of Production Functions*. University of California.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. . (2002). *review of telework research*. John Wiley & Sons.

Buitrago, D.M. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. Revista CES Derecho, 11(1), 1-2.

Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). *Teletrabajo: el problema de la institucionalización*. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 8(1), 12-20.

Chen, C. (2008). *Proceso y procedimiento*. Alquimia.

Cordero, C. (2014). *La tecnología*. Pax.

Cuesta, H. Á. (2020). *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (43), 7.

Chávez, J. D. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a. Ed.). México. McGraw Hill. (P.431)

Davis, K. & Newston, J. (2006). *Comportamiento humano en el trabajo*. Trillas.

Duran, N.I. (2020). *El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19*. Revista de Investigación Psicológica, (Especial), 68-72.

Díaz, R.& Aroche, F. (2020). *Determinantes de la productividad laboral en México: Una aproximación desde la teoría de crecimiento endógeno con redes neuronales científicas*. CEPAL, 159-178.

- Estévez, A. & Solando, M.. (2021). *¿Tele trabajo, tele emergencia, tele improvisación? Análisis cualitativo a partir de experiencias de informantes clave en la administración pública argentina*. Ciencias administrativas, (17), 64-78.
- Fernández, M. & Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional*. El Progreso.
- Flores, M. A. (2021). *Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de mantenimiento de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019*.
- Gálvez, A., & Tirado, F. (2020). *Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España*. Psicoperspectivas, 19(3), 17-28. Epub 15 de noviembre de 2020.
- Gasparini, L., & Bonavida, C. (2020). *Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto*. Económica, 66, 015.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3° ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Gali, J., & Van Rens, T. (2009). *The Vanishing Procyclicality of Labor Productivity*. University Press of Colorado.
- Giner, E.M. (2018). *El espacio físico*. Editorial Acribia.
- Glenn Dutcher, E. (2012). *The effects of telecommuting on productivity*. McGraw Hill Education.
- Guillamon, C., Moral-Benito, E. & Puente, S. . (2017). *High Growth Firms in Employment and Productivity*. Johns Hopkins University Press.
- Hernández et al (2014), *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Herrero, M. T. V. et al (2018). *El teletrabajo en salud laboral*. CES Derecho, 9(2), 287-297.
- Hoffman, A. et al (2017). *Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica*. El proyecto LA-KLEMS*. El Trimestre Económico, 84(334), 263. Recuperado de doi:<http://dx.doi.org/10.20430/ete.v84i334.302>

- Jaimés, L. et al (2018). *Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. Información tecnológica, 29(5), 175-186.
- Llamosas, A. (2015) *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Editorial DYKINSON S.L.
- Medina, K. (2020). *Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral*. Gerentia, (1)
- Miglioretti, Massimo, Gagnano, Andrea, Margheritti, Simona, & Picco, Eleonora. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 11-19. Epub 29 de marzo de 2021.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo*, aprobado por Decreto Supremo No 017- 2015-TR. Recuperado de <https://bit.ly/2PyYZgr>
- MTPE (2015). *Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo constituida por Resolución Suprema N° 422-2013-PCM: Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables*. Recuperado de <https://bit.ly/2LjD136>
- Hunton, J., & Morgan, C. (2010). *The Impact of Alternative Telework arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment*. *Journal of Information Systems*, 24(1), 67–90. <https://doi.org/10.2308/jis.2010.24.1.67>
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Ramirez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 111–120.
- Roca, J., Martínez, F. y Ríos, M. (2006). *Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC*. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 81–98. Recuperado de <https://bit.ly/2TBJ2t2>

- Rodríguez, D. R. (2020). *Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19*. Documentos de FEDEA, 8.
- Rodríguez, F., & Gómez, L. (1991). Corporación Andina de Fomento. Indicadores de calidad y productividad en la empresa. Caracas, Venezuela: Nuevos Tiempos.
- Rojas, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. BNP
- Roldán, P.N. (2017). *Organización*. Planeta.
- Sanchez, R. (2017). *Una Mirada al Futuro*. Trinus.
- Sánchez, R. J. (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto. Ediciones Mar
- San Juan, C. (2020). *Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe*. Edición 2021
- Watad, M. M., & Will, P. C. (2003). *Telecommuting and organizational change*. Academic Press.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Titulo: El Teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021 | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---------------------------------|--|---|----------------|--|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | METODOLÓGICA | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | | |
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | | VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
| ¿Qué relación existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021? | Determinar la relación que existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | El Teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | Tipo de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo: correlacional Diseño de investigación Transversal no experimental | V ₁ Teletrabajo | Labor que se realiza sin el contacto físico de las partes, por parte del solicitante como el personal encargado en recepcionar la solicitud de los requerimientos, | Son los procesos que se debe tener en consideración para que se aplique, analice y evalúe los sucesos partiendo de los datos obtenidos. Sánchez & Bustamante (2008) | Espacio físico | Centro de trabajo Trabajo a domicilio |
| Problema Específicos | Objetivo Específicos | Hipótesis Específicos | | | | | Organización | Metas Objetivos |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|---------------------------|--|
| PE 1: ¿Qué relación existe entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021? | OE 1: Determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | HE1: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y la eficiencia de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | | | esperándose contar con un servicio con resultados, el mismo que se puede dar fragmentado o absolutamente del espacio en que se preste el servicio. Llamosas (2015). | | | Personas Tareas |
| | | | | | | | Herramientas tecnológicas | Correo electrónico. Internet Videoconferencia |
| PE 2: ¿Qué relación existe entre el Teletrabajo y los procedimientos en los | OE 2: Determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y los procedimientos | HE2: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y los procedimientos en los | Población Es 516 docentes de la ciudad de Cusco nivel secundario. | | Es la comparación entre los productos realizados con los recursos manejados en su | La variable productiva d laboral es de naturaleza cuantitativa, categórica, de escala ordinal, para | Eficiencia | Liderazgo Trabajo en equipo Objetivos logrados |
| | | | Muestra 82 docentes de la ciudad | | | | | Mejoramiento de procesos |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|----------------|--|
| docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021? | ntos en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | de Cusco de nivel secundario. | +V ₂ Productividad Laboral | preparación . En el caso para medir la productividad humana es indispensable el esfuerzo que se ha utilizado, junto al interés y la estimulación de las personas. (Chiavenato, 2021) | ello, se ha descompuesto en tres dimensiones: Eficiencia, procedimientos y motivación. | Procedimientos | Simplificar elementos de trabajo Valoración del trabajo |
| PE 3: ¿Qué relación existe entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021? | OE 3: Determinar qué relación existe entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | HE 3: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y la motivación en los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021. | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario | | | | Motivación | Reconocimiento Capacitaciones |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable de Estudio 1: Teletrabajo

| Dimensiones | indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|----------------|---------------------|---|------------------|
| Espacio Físico | Centro de Trabajo | Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador | |
| | | El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados. | |
| | Trabajo a Domicilio | El rendimiento laboral se vio afectado a consecuencia del teletrabajo. | |
| | | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo. | |
| | | a Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio. | |
| | | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo. | |
| | | Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su productividad laboral. | |

| | | | |
|--------------|-----------|---|-----------------------------|
| | Metas | En su institución educativa se han establecido espacios de conectividad para seguir cumpliendo las metas institucionales. En el desarrollo del teletrabajo se ha establecido fechas para alcanzar la metas establecidas. | 1: Nunca |
| Organización | Objetivos | Los objetivos operativos propuestos a nivel institucional se han cumplido en el teletrabajo Desde su labor en el teletrabajo cumple con las tareas previstas por la institución educativa. | 2: Casi nunca 3: A veces |
| | Personas | En la institución educativa se cuenta con trabajadores que tienen las herramientas suficientes para desarrollar adecuadamente el teletrabajo. | 4: Casi siempre |
| | Tareas | La institución educativa capacita a los trabajadores que forman parte de su personal para la realización del teletrabajo. La institución educativa vela para que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz La institución educativa genera condiciones para que los trabajadores cumplan con sus funciones adecuadamente | 5: Siempre |

| | |
|---------------------------|---|
| | Considera que debe existir un manual de reglamento para el teletrabajo. |
| Correo electrónico. | <p>En su trabajo se habilitó correos electrónicos institucionales para la realización de su trabajo.</p> <p>La Institución Educativa cuenta con correos electrónicos para que sus estudiantes puedan comunicarse.</p> |
| Internet | <p>La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida.</p> <p>La Institución Educativa le proporciona internet para su trabajo.</p> |
| Herramientas tecnológicas | <p>El uso de internet es exclusivamente para el trabajo que realiza.</p> <p>Su Institución Educativa hace uso de video conferencias para reuniones.</p> |
| Videoconferencia | <p>En tiempos de pandemia por el COVID-19. Considera que la video conferencia es una herramienta importante de trabajo.</p> <p>Considera que el uso de videoconferencias optimiza la productividad laboral.</p> <p>Cree Ud. que las videoconferencias son necesarias en el teletrabajo.</p> |

Variable de Estudio 2: Productividad Laboral

| Dimensiones | indicadores | ítems | Niveles o rangos |
|-------------|-------------------|--|------------------|
| | Liderazgo | <p>Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral.</p> <p>Considera que un buen líder guiaría a un trabajo óptimo.</p> <p>Considera que realizar trabajo en equipo guiado por un líder es más beneficioso en la productividad laboral.</p> <p>Consideras que el liderazgo se mide con la productividad laboral.</p> <p>Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia y la productividad laboral.</p> | |
| Eficiencia | Trabajo en equipo | <p>Consideras que el trabajo en equipo es favorable para la productividad laboral.</p> | |

| | | |
|--------------------------|--|-----------------|
| | <p>Considera que se puede llegar a una productividad laboral trabajando en equipo realizando un teletrabajo.</p> <p>El teletrabajo se puede realizar en equipo para tener una productividad laboral.</p> | |
| | <p>Consideras que el teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral.</p> | 1: Nunca |
| | <p>Considera que realizo un teletrabajo óptimo.</p> | 2: Casi nunca |
| Objetivos logrados | <p>Considera que se realizado un teletrabajo para alcanzar los objetivos que se la institución educativa se planteó.</p> | 3: A veces |
| | <p>Considera que si todos los miembros de la Institución educativa se unen alcanzarían una productividad laboral.</p> | 4: Casi siempre |
| | <p>Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la productividad laboral.</p> | 5: Siempre |
| Mejoramiento de procesos | <p>Si pudiera valorar el teletrabajo con la productividad laboral como lo calificaría</p> <p>Considera que las normas proporcionadas ayudan en la productividad laboral del teletrabajo</p> | |

| | | |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>Considera que debe existir una bonificación a la productividad laboral en el teletrabajo</p> <p>Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral.</p> |
| Procedimientos | | |
| | Simplificar elementos de trabajo | <p>Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la productividad laboral.</p> <p>Realizar el teletrabajo es mas complejo que el trabajo presencial.</p> <p>Realizar teletrabajo ayuda a la productividad laboral.</p> <p>Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir del teletrabajo como la calificaría.</p> |
| | Valoración del trabajo | <p>Considera que el teletrabajo es menos estresante.</p> <p>Considera que la productividad laboral esta relacionado con la conducta del trabajador.</p> <p>La Institución educativa le otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos.</p> |
| | Reconocimiento | <p>Encuentra flexible de parte de su institución educativa que lo motiven a mejorar la productividad laboral.</p> |

Motivación

La institución educativa premia su esfuerzo en el trabajo realizado.

Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.

Capacitación

Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven a mejorar la productividad laboral.

La institución educativa le brinda cursos para mejorar su productividad.

Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa.

Fuente: Elaboración propia.

CUESTIONARIO

Buenos, días / Tardes: La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información referente a “EL TELETRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CUSCO, 2021”, con los resultados obtenidos del presente cuestionario, se procesará la información, con el objetivo de contribuir a la investigación.

Asimismo, agradecer su cooperación y participación con esta investigación siguiendo las siguientes instrucciones: Marcar la alternativa que Ud. Considere:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

El Link para la aplicación de la encuesta realizada de manera virtual es la siguiente:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddr9sHVBIDtnkivSQCJyCr7pveUuoNFUPFTyrDB3q97btnRg/viewform?usp=sf_link

Variable de Estudio 1: Teletrabajo

| N° | DIMENSIÓN / ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: Espacio Físico | | | | | | |
| Indicador: Centro de Trabajo | | | | | | |
| 1 | Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador | | | | | |
| 2 | El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados. | | | | | |
| Indicador: Trabajo a domicilio | | | | | | |
| 3 | El rendimiento laboral se vio afectado a consecuencia del teletrabajo. | | | | | |
| 4 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo. | | | | | |
| 5 | Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio. | | | | | |
| 6 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 7 | Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su productividad laboral. | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Organización | | | | | |
| Indicador: Metas | | | | | |
| 8 | En su institución educativa se han establecido espacios de conectividad para seguir cumpliendo las metas institucionales. | | | | |
| 9 | En el desarrollo del teletrabajo se ha establecido fechas para alcanzar la metas establecidas. | | | | |
| Indicador: Objetivos | | | | | |
| 10 | Los objetivos operativos propuestos a nivel institucional se han cumplido en el teletrabajo | | | | |
| 11 | Desde su labor en el teletrabajo cumple con las tareas previstas por la institución educativa. | | | | |
| Indicador: Personas | | | | | |
| 12 | En la institución educativa se cuenta con trabajadores que tienen las herramientas suficientes para desarrollar adecuadamente el teletrabajo. | | | | |
| 13 | La institución educativa capacita a los trabajadores que forman parte de su personal para la realización del teletrabajo. | | | | |
| Indicador: Tareas | | | | | |
| 14 | La institución educativa vela para que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz | | | | |
| 15 | La institución educativa genera condiciones para que los trabajadores cumplan con sus funciones adecuadamente | | | | |
| 16 | Considera que debe existir un manual de reglamento para el teletrabajo. | | | | |
| DIMENSIÓN 3: herramientas tecnológicas | | | | | |
| Indicador: Correo electrónico | | | | | |
| 17 | En su trabajo se habilitó correos electrónicos institucionales para la realización de su trabajo. | | | | |
| 18 | La Institución Educativa cuenta con correos electrónicos para que sus estudiantes puedan comunicarse. | | | | |
| Indicador: Internet | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 19 | La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida. | | | | | |
| 20 | La Institución Educativa le proporciona internet para su trabajo. | | | | | |
| 21 | El uso de internet es exclusivamente para el trabajo que realiza. | | | | | |
| | Indicador: Videoconferencia | | | | | |
| 22 | Su Institución Educativa hace uso de video conferencias para reuniones. | | | | | |
| 23 | En tiempos de pandemia por el COVID-19. Considera que la video conferencia es una herramienta importante de trabajo. | | | | | |
| 24 | Considera que el uso de videoconferencias optimiza la productividad laboral. | | | | | |
| 25 | Cree Ud. que las videoconferencias son necesarias en el teletrabajo. | | | | | |

CUESTIONARIO

Buenos, días / Tardes: La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información referente a “EL TELETRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CUSCO, 2021”, con los resultados obtenidos del presente cuestionario, se procesará la información, con el objetivo de contribuir a la investigación.

Asimismo, agradecer su cooperación y participación con esta investigación siguiendo las siguientes instrucciones: Marcar la alternativa que Ud. Considere:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

El Link para la aplicación de la encuesta realizada de manera virtual es la siguiente:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddr9sHVBIDtnkivSQCJyCr7pveUuoNFUPFTyrDB3q97btnRg/viewform?usp=sf_link

Variable de Estudio 2: Productividad Laboral

| N° | DIMENSIÓN / ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1 EFICIENCIA | | | | | | |
| Indicador: Liderazgo | | | | | | |
| 1 | Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral. | | | | | |
| 2 | Considera que un buen líder guiaría a un trabajo óptimo. | | | | | |
| 3 | Considera que realizar trabajo en equipo guiado por un líder es más beneficioso en la productividad laboral. | | | | | |
| 4 | Consideras que el liderazgo se mide con la productividad laboral. | | | | | |
| Indicador: Trabajo en equipo | | | | | | |
| 5 | Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia y la productividad laboral. | | | | | |
| 6 | Consideras que el trabajo en equipo es favorable para la productividad laboral. | | | | | |
| 7 | Considera que se puede llegar a una productividad laboral trabajando en equipo realizando un teletrabajo. | | | | | |
| 8 | El teletrabajo se puede realizar en equipo para tener una productividad laboral. | | | | | |
| Indicador: Objetivos logrados | | | | | | |
| 9 | Consideras que el teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral. | | | | | |
| 10 | Considera que realizo un teletrabajo óptimo. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Considera que se realizado un teletrabajo para alcanzar los objetivos que se la institución educativa se planteó. | | | | | |
| 12 | Considera que si todos los miembros de la Institución educativa se unen alcanzarían una productividad laboral. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2 PROCEDIMIENTOS | | | | | | |
| Indicador: Mejoramiento de procesos | | | | | | |
| 13 | Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la productividad laboral. | | | | | |
| 14 | Si pudiera valorar el teletrabajo con la productividad laboral como lo calificaría | | | | | |
| 15 | Considera que las normas proporcionadas ayudan en la productividad laboral del teletrabajo | | | | | |
| 16 | Considera que debe existir una bonificación a la productividad laboral en el teletrabajo | | | | | |
| Indicador: Simplificar elementos de trabajo | | | | | | |
| 17 | Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral. | | | | | |
| 18 | Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la productividad laboral. | | | | | |
| 19 | Realizar el teletrabajo es mas complejo que el trabajo presencial. | | | | | |
| 20 | Realizar teletrabajo ayuda a la productividad laboral. | | | | | |
| Indicador: Valoración del trabajo | | | | | | |
| 21 | Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir del teletrabajo como la calificaría. | | | | | |
| 22 | Considera que el teletrabajo es menos estresante. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 23 | Considera que la productividad laboral esta relacionado con la conducta del trabajador. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN | | | | | | |
| Indicador: Reconocimiento | | | | | | |
| 24 | La Institución educativa le otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos. | | | | | |
| 25 | Encuentra flexible de parte de su institución educativa que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | | | | | |
| 26 | La institución educativa premia su esfuerzo en el trabajo realizado. | | | | | |
| 27 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | | | | | |
| Indicador: Capacitaciones | | | | | | |
| 28 | Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | | | | | |
| 29 | La institución educativa le brinda cursos para mejorar su productividad. | | | | | |
| 30 | Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa. | | | | | |

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Saida Villalba Quispe

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, aula 13, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **El teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
Lucy Huillca Sullca
DNI 40841681

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Independiente: Teletrabajo

Definición Conceptual

Labor que se realiza sin el contacto físico de las partes, por parte del solicitante como el personal encargado en recepcionar la solicitud de los requerimientos, esperándose contar con un servicio con resultados, el mismo que se puede dar fragmentada o absolutamente del espacio en que se preste el servicio. Llamosas (2015).

Definición Operacional

Son los procesos que se debe tener en consideración para que se aplique, analice y evalúe los sucesos partiendo de los datos obtenidos. Sánchez & Bustamante (2008)

Dimensiones de las variables:

Espacio Físico

Son los empleados que cumplen sus funciones desde un espacio físico, que puede ser centro trabajo, domicilio del trabajador. No tienen un lugar específico para hacer su trabajo. Sánchez & Bustamante (2008)

Organización

Está referida al acto de agruparse con el propósito de que se establezca objetivos y metas. Significa la unión de esfuerzos complementarios entre las partes que llegan a intervenir en los procesos y desarrollo de esta modalidad de trabajo, con lo cual se logrará cumplir los objetivos propuestos, bajo el enfoque de un trabajo eficiente y eficaz. Sánchez & Bustamante (2008).

Herramientas tecnológicas

Determina que se hace necesario brindar confianza al personal que se va a contratar y que estos a su vez deben desarrollar habilidades, no basta con el conocimiento informático, recomienda que no basta un email, diariamente debe existir videollamadas para evitar la falta de comunicación. Sánchez & Bustamante (2008)

Variable dependiente: Productividad Laboral

Definición Conceptual

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

Definición Operacional

La variable productividad laboral es de naturaleza cuantitativa, categórica, de escala ordinal, para ello, se ha descompuesto en tres dimensiones, como son eficiencia, procedimientos y motivación. (Chiavenato, 2021)

Dimensiones de las variables:**Eficiencia**

se debe entender en dos sentidos; “la primera, como relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se había estimado o programado utilizar; la segunda, como grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándolos en productos” (Rodríguez & Gómez, 1991).

Procedimientos

Un procedimiento es un conjunto de acciones que tienen que realizarse todas igualmente, para obtener los mismos resultados bajo las mismas circunstancias. (Rodríguez & Gómez, 1991).

Motivación

Precisa las ventajas de tener un buen clima laboral para el mejoramiento de la productividad. Las variables de ambas se relacionan directamente. (Rodríguez & Gómez, 1991).

Resultado

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|---|--|
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 23/02/1999 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/11/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |

| | | |
|---|---|---|
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION BILINGUE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 22/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2006 Fecha egreso: 30/12/2006 | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i> |
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 10/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/04/1993 Fecha egreso: 29/12/2017 | UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i> |
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |
| VILLALBA QUISPE, SAIDA DNI 23957728 | CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 13/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i> |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TELETRABAJO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Espacios físicos | | | | | | | |
| 1 | Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El rendimiento laboral se vio afectado a consecuencia del teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo/ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo/ trabajo remoto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 Organización | | | | | | | |
| 8 | En su institución educativa se han establecido espacios de conectividad para seguir cumpliendo las metas institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En el desarrollo del teletrabajo se ha establecido fechas para alcanzar la metas establecidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Los objetivos operativos propuestos a nivel institucional se han cumplido en el teletrabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Desde su labor en el teletrabajo cumple con las tareas previstas por la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | En la institución educativa se cuenta con trabajadores que tienen las herramientas suficientes para desarrollar adecuadamente el teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La institución educativa capacita a los trabajadores que forman parte de su personal para la realización del teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La institución educativa vela para que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La institución educativa genera condiciones para que los | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | trabajadores cumplan con sus funciones adecuadamente | | | | | | |
| 16 | Considera que debe existir un manual de reglamento para el teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3 Herramientas Tecnológicas | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | En su trabajo se habilitó correos electrónicos institucionales para la realización de su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | La Institución Educativa cuenta con correos electrónicos para que sus estudiantes puedan comunicarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | La Institución Educativa le proporciona internet para su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | El uso de internet es exclusivamente para el trabajo que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Su Institución Educativa hace uso de video conferencias para reuniones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | En tiempos de pandemia por el COVID-19. Considera que la video conferencia es una herramienta importante de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Considera que el uso de videoconferencias optimiza la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Cree Ud. que las videoconferencias son necesarias en el teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

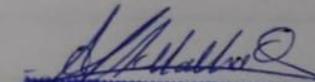
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Saida Villalba Quispe DNI: 23957728

Especialidad del validador: GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

Cusco 25 de mayo del 2022


 SAIDA VILLALBA QUISPE
 CRA. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante.

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Eficiencia | | | | | | | | |
| 1 | Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera que un buen líder guiaría a un trabajo óptimo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera que realizar trabajo en equipo guiado por un líder es más beneficioso en la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Consideras que el liderazgo se mide con la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia y la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Consideras que el trabajo en equipo es favorable para la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera que se puede llegar a una productividad laboral trabajando en equipo realizando un teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El teletrabajo se puede realizar en equipo para tener una productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Consideras que el teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Considera que realizo un teletrabajo óptimo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera que se realizado un teletrabajo para alcanzar los objetivos que se la institución educativa se planteó. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que si todos los miembros de la Institución educativa se unen alcanzarían una productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 Procedimientos | | | | | | | | |
| 13 | Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Si pudiera valorar el teletrabajo con la productividad laboral como lo calificaría | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera que las normas proporcionadas ayudan en la productividad laboral del teletrabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Considera que debe existir una bonificación a la productividad laboral en el teletrabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| | productividad laboral. | | | | | | |
| 19 | Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Realizar teletrabajo ayuda a la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir del teletrabajo como la calificaría. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Considera que el teletrabajo es menos estresante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Considera que la productividad laboral está relacionada con la conducta del trabajador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN Motivación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 24 | La Institución educativa le otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Encuentra flexible de parte de su institución educativa que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | La institución educativa premia su esfuerzo en el trabajo realizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | La institución educativa le brinda cursos para mejorar su productividad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ^{Dr} Mg: Saida Villalba Quispe DNI: 23957728

Especialidad del validador: GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

Cusco 25 de mayo del 2022


SÁIDA VILLALBA QUISPE
 DRA. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Carlos Quispe Quispe

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, aula 13, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **El teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
Lucy Huillca Sullca
DNI 40841681

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable de Estudio 1: Teletrabajo

Definición Conceptual

Labor que se realiza sin el contacto físico de las partes, por parte del solicitante como el personal encargado en recepcionar la solicitud de los requerimientos, esperándose contar con un servicio con resultados, el mismo que se puede dar fragmentada o absolutamente del espacio en que se preste el servicio. Llamosas (2015).

Definición Operacional

Son los procesos que se debe tener en consideración para que se aplique, analice y evalúe los sucesos partiendo de los datos obtenidos. Sánchez & Bustamante (2008)

Dimensiones de las variables:

Espacio Físico

Son los empleados que cumplen sus funciones desde un espacio físico, que puede ser centro trabajo, domicilio del trabajador. No tienen un lugar específico para hacer su trabajo. Sánchez & Bustamante (2008)

Organización

Está referida al acto de agruparse con el propósito de que se establezca objetivos y metas. Significa la unión de esfuerzos complementarios entre las partes que llegan a intervenir en los procesos y desarrollo de esta modalidad de trabajo, con lo cual se logrará cumplir los objetivos propuestos, bajo el enfoque de un trabajo eficiente y eficaz. Sánchez & Bustamante (2008).

Herramientas tecnológicas

Determina que se hace necesario brindar confianza al personal que se va a contratar y que estos a su vez deben desarrollar habilidades, no basta con el conocimiento informático, recomienda que no basta un email, diariamente debe existir videollamadas para evitar la falta de comunicación. Sánchez & Bustamante (2008)

Variable dependiente: Productividad Laboral

Definición Conceptual

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

Definición Operacional

La variable productividad laboral es de naturaleza cuantitativa, categórica, de escala ordinal, para ello, se ha descompuesto en tres dimensiones, como son eficiencia, procedimientos y motivación.

Dimensiones de las variables:

Eficiencia

se debe entender en dos sentidos; “la primera, como relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se había estimado o programado utilizar; la segunda, como grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándolos en productos” (Rodríguez & Gómez, 1991).

Procedimientos

Un procedimiento es un conjunto de acciones que tienen que realizarse todas igualmente, para obtener los mismos resultados bajo las mismas circunstancias. (Rodríguez & Gómez, 1991).

Motivación

Precisa las ventajas de tener un buen clima laboral para el mejoramiento de la productividad. Las variables de ambas se relacionan directamente. (Rodríguez & Gómez, 1991).

Resultado

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|---|
| QUISPE QUISPE, CARLOS DNI 43341419 | BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 14/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| QUISPE QUISPE, CARLOS DNI 43341419 | CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 07/10/2010 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| QUISPE QUISPE, CARLOS DNI 43341419 | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/09/2015 Fecha egreso: 31/05/2017 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |

(***) Ante la falta de información, puede presentarse su consulta formalmente a través de la mesa de gestión virtual en el siguiente enlace:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TELETRABAJO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Espacios físicos | | | | | | | |
| 1 | Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El rendimiento laboral se vio afectado a consecuencia del teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo/ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo/ trabajo remoto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 Organización | | | | | | | |
| 8 | En su institución educativa se han establecido espacios de conectividad para seguir cumpliendo las metas institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En el desarrollo del teletrabajo se ha establecido fechas para alcanzar la metas establecidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Los objetivos operativos propuestos a nivel institucional se han cumplido en el teletrabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Desde su labor en el teletrabajo cumple con las tareas previstas por la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | En la institución educativa se cuenta con trabajadores que tienen las herramientas suficientes para desarrollar adecuadamente el teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La institución educativa capacita a los trabajadores que forman parte de su personal para la realización del teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La institución educativa vela para que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La institución educativa genera condiciones para que los trabajadores cumplan con sus funciones adecuadamente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Considera que debe existir un manual de reglamento para el teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Eficiencia | | | | | | | | |
| 1 | Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera que un buen líder guiaría a un trabajo óptimo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera que realizar trabajo en equipo guiado por un líder es más beneficioso en la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Consideras que el liderazgo se mide con la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia y la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Consideras que el trabajo en equipo es favorable para la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera que se puede llegar a una productividad laboral trabajando en equipo realizando un teletrabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El teletrabajo se puede realizar en equipo para tener una productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Consideras que el teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Considera que realizo un teletrabajo óptimo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera que se realizado un teletrabajo para alcanzar los objetivos que se la institución educativa se planteó. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que si todos los miembros de la Institución educativa se unen alcanzarían una productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 Procedimientos | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Si pudiera valorar el teletrabajo con la productividad laboral como lo calificaría | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera que las normas proporcionadas ayudan en la productividad laboral del teletrabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Considera que debe existir una bonificación a la productividad laboral en el teletrabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 18 | Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Realizar teletrabajo ayuda a la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir del teletrabajo como la calificaría. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Considera que el teletrabajo es menos estresante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Considera que la productividad laboral está relacionada con la conducta del trabajador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN Motivación | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 24 | La Institución educativa le otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Encuentra flexible de parte de su institución educativa que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | La institución educativa premia su esfuerzo en el trabajo realizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | La institución educativa le brinda cursos para mejorar su productividad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Quispe Quispe Carlos DNI: 43341419

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

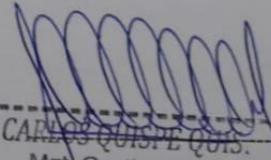
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Cusco 25 de mayo del 2022



CARLOS QUISPE QUISPE

Mgt. Gestión Pública
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dra. Flor Quispe Quispe

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, aula 13, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

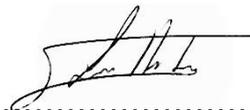
El título nombre del proyecto de investigación es: **El teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
Lucy Huillca Sullca
DNI 40841681

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable de Estudio 1: Teletrabajo

Definición Conceptual

Labor que se realiza sin el contacto físico de las partes, por parte del solicitante como el personal encargado en recepcionar la solicitud de los requerimientos, esperándose contar con un servicio con resultados, el mismo que se puede dar fragmentada o absolutamente del espacio en que se preste el servicio. Llamosas (2015).

Definición Operacional

Son los procesos que se debe tener en consideración para que se aplique, analice y evalúe los sucesos partiendo de los datos obtenidos. Sánchez & Bustamante (2008)

Dimensiones de las variables:

Espacio Físico

Son los empleados que cumplen sus funciones desde un espacio físico, que puede ser centro trabajo, domicilio del trabajador. No tienen un lugar específico para hacer su trabajo. Sánchez & Bustamante (2008)

Organización

Está referida al acto de agruparse con el propósito de que se establezca objetivos y metas. Significa la unión de esfuerzos complementarios entre las partes que llegan a intervenir en los procesos y desarrollo de esta modalidad de trabajo, con lo cual se logrará cumplir los objetivos propuestos, bajo el enfoque de un trabajo eficiente y eficaz. Sánchez & Bustamante (2008).

Herramientas tecnológicas

Determina que se hace necesario brindar confianza al personal que se va a contratar y que estos a su vez deben desarrollar habilidades, no basta con el conocimiento informático, recomienda que no basta un email, diariamente debe existir videollamadas para evitar la falta de comunicación. Sánchez & Bustamante (2008)

Variable dependiente: Productividad Laboral

Definición Conceptual

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

Definición Operacional

La variable productividad laboral es de naturaleza cuantitativa, categórica, de escala ordinal, para ello, se ha descompuesto en tres dimensiones, como son eficiencia, procedimientos y motivación.

Dimensiones de las variables:**Eficiencia**

se debe entender en dos sentidos; “la primera, como relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se había estimado o programado utilizar; la segunda, como grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándolos en productos” (Rodríguez & Gómez, 1991).

Procedimientos

Un procedimiento es un conjunto de acciones que tienen que realizarse todas igualmente, para obtener los mismos resultados bajo las mismas circunstancias. (Rodríguez & Gómez, 1991).

Motivación

Precisa las ventajas de tener un buen clima laboral para el mejoramiento de la productividad. Las variables de ambas se relacionan directamente. (Rodríguez & Gómez, 1991).

Resultado

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|--|
| QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495 | MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU |
| QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495 | LICENCIADA EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 10/07/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU |
| QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495 | MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/11/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU |

| | | |
|--|--|--|
| QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU |
| QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495 | DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU |
| QUISPE QUISPE, FLOR DNI 23999495 | SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORMACIÓN OCUPACIONAL Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/12/2017 Fecha egreso: 11/02/2019 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU |

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace

<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TELETRABAJO

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1 Espacios físicos | | | | | | | |
| 1 | Considera como centros de trabajo los espacios físicos destinados por el empleador | X | | X | | X | | |
| 2 | El lugar donde realiza las funciones para el teletrabajo son los adecuados. | X | | X | | X | | |
| 3 | El rendimiento laboral se vio afectado a consecuencia del teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo/ | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que el teletrabajo requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada en su domicilio. | X | | X | | X | | |
| 6 | Cuenta con un espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para poder hacer bien el teletrabajo/ trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que trabajar mediante esta modalidad el teletrabajo mejorará su productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 Organización | | | | | | | |
| 8 | En su institución educativa se han establecido espacios de conectividad para seguir cumpliendo las metas institucionales. | X | | X | | X | | |
| 9 | En el desarrollo del teletrabajo se ha establecido fechas para alcanzar la metas establecidas. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los objetivos operativos propuestos a nivel institucional se han cumplido en el teletrabajo | X | | X | | X | | |
| 11 | Desde su labor en el teletrabajo cumple con las tareas previstas por la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa se cuenta con trabajadores que tienen las herramientas suficientes para desarrollar adecuadamente el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 13 | La institución educativa capacita a los trabajadores que forman parte de su personal para la realización del teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | La institución educativa vela para que los trabajadores cumplan con las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz | X | | X | | X | | |
| 15 | La institución educativa genera condiciones para que los trabajadores cumplan con sus funciones adecuadamente | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que debe existir un manual de reglamento para el teletrabajo. | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN 3 Herramientas Tecnológicas | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 17 | En su trabajo se habilitó correos electrónicos institucionales para la realización de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 18 | La Institución Educativa cuenta con correos electrónicos para que sus estudiantes puedan comunicarse. | X | | X | | X | | |
| 19 | La conexión de internet que utiliza para realizar teletrabajo es rápida. | X | | X | | X | | |
| 20 | La Institución Educativa le proporciona internet para su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 21 | El uso de internet es exclusivamente para el trabajo que realiza. | X | | X | | X | | |
| 22 | Su Institución Educativa hace uso de video conferencias para reuniones. | X | | X | | X | | |
| 23 | En tiempos de pandemia por el COVID-19. Considera que la video conferencia es una herramienta importante de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 24 | Considera que el uso de videoconferencias optimiza la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 25 | Cree Ud. que las videoconferencias son necesarias en el teletrabajo. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Flor Quispe Quispe **DNI: 23999495**

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco 13 de mayo del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD EDUCATIVA DE GESTIÓN ESCOLAR CUSCO
Flor Quispe Quispe
.....
Dr. Flor Quispe Quispe
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA - INFORMATICA

Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Eficiencia | | | | | | | |
| 1 | Un buen liderazgo puede influir en el mejoramiento de su productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que un buen líder guiaría a un trabajo óptimo. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que realizar trabajo en equipo guiado por un líder es más beneficioso en la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 4 | Consideras que el liderazgo se mide con la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que el trabajo en equipo puede permitir la eficiencia y la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 6 | Consideras que el trabajo en equipo es favorable para la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que se puede llegar a una productividad laboral trabajando en equipo realizando un teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 8 | El teletrabajo se puede realizar en equipo para tener una productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 9 | Consideras que el teletrabajo ha conseguido el logro de objetivos de la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que realizo un teletrabajo óptimo. | X | | X | | X | | |
| 11 | Considera que se realizado un teletrabajo para alcanzar los objetivos que se la institución educativa se planteó. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que si todos los miembros de la Institución educativa se unen alcanzarían una productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 Procedimientos | | | | | | | |
| 13 | Los nuevos procesos implementados para ejecutar el teletrabajo han permitido el mejoramiento de la productividad laboral. | X | | X | | X | | |
| 14 | Si pudiera valorar el teletrabajo con la productividad laboral como lo calificaría | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que las normas proporcionadas ayudan en la productividad laboral del teletrabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que debe existir una bonificación a la productividad laboral en el teletrabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que las nuevas herramientas que se utilizan simplifican la productividad laboral. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 18 | Considera el uso de los dispositivos tecnológicos ayudan en la productividad laboral. | X | | X | | X | |
| 19 | Realizar el teletrabajo es más complejo que el trabajo presencial. | X | | X | | X | |
| 20 | Realizar teletrabajo ayuda a la productividad laboral. | X | | X | | X | |
| 21 | Si tuviera que valorar la productividad laboral a partir del teletrabajo como la calificaría. | X | | X | | X | |
| 22 | Considera que el teletrabajo es menos estresante. | X | | X | | X | |
| 23 | Considera que la productividad laboral está relacionada con la conducta del trabajador. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN Motivación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 24 | La Institución educativa le otorga algún reconocimiento cuando se cumple los objetivos. | X | | X | | X | |
| 25 | Encuentra flexible de parte de su institución educativa que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | X | | X | | X | |
| 26 | La institución educativa premia su esfuerzo en el trabajo realizado. | X | | X | | X | |
| 27 | Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo. | X | | X | | X | |
| 28 | Las capacitaciones pueden ser una opción que lo motiven a mejorar la productividad laboral. | X | | X | | X | |
| 29 | La institución educativa le brinda cursos para mejorar su productividad. | X | | X | | X | |
| 30 | Asiste a las capacitaciones impartidas por su Institución educativa. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Flor Quispe Quispe **DNI:** 23999495

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco 13 de mayo del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD EDUCATIVA "EL COMERCIO" CUSCO
Flor Quispe Quispe
Dr. Flor Quispe Quispe
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA - MATEMÁTICA

Firma del Experto Informante.