

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“Teletrabajo y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución  
Educativa José Félix Iguain de Luricocha, Huanta 2020”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. MENESES FERNÁNDEZ, JOHN WILDER

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

**ORCID:** 0000-0003-2452-1524

**DNI:** 28237618

**LIMA - PERÚ**

**2023**

**DEDICATORIA**

A mis hijos y nietos como legado de  
dedicación y perseverancia

### **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por la vida; a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática por la oportunidad y cátedra; así mismo a mi esposa e hijos por el apoyo y aliento incondicional permanente.

## INFORME DE SIMILITUD



### INFORME DE SIMILITUD N°025-2023-UPCI-FCEYN-SIMILITUD-REHO

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER MENESES FERNANDEZ, JOHN WILDER**

**FECHA** : Lima, 26 de febrero de 2023.


---

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FÉLIX IGUAÍN DE LURICOCHA - HUANTA 2020”**, presentado por el Bachiller **MENESES FERNANDEZ, JOHN WILDER**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 23%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
 -----  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
 Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
 Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

- \*Recibo digital turnitin
- \*Resultado de similitud

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INFORME DE SIMILITUD .....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Planteamiento del problema .....	15
1.3. Hipótesis de la investigación .....	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	17
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	17
1.6. Justificación del estudio.....	21
1.7. Trabajos previos .....	21
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	28
1.9. Definición de términos básicos.....	36
II. MÉTODO .....	39
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	39
2.2 Población, muestra y muestreo.....	41
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	41

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos .....	42
2.5 Método de análisis de datos.....	44
2.6 Aspectos éticos .....	45
III. RESULTADOS .....	46
3.1 Resultados descriptivos .....	46
3.2 Contrastación de hipótesis .....	57
IV. DISCUSIÓN.....	64
V. CONCLUSIONES .....	67
VI. RECOMENDACIONES .....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71
ANEXO .....	76
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2. Instrumentos.....	79
Anexo 3. Validación .....	84
Anexo 4. Datos recolectados .....	87
Anexo 5. Evidencia de similitud digital .....	91
Anexo 6. Autorización de publicación en repositorio .....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Definición operacional de la variable Teletrabajo.....	19
<b>Tabla 2.</b> Definición operacional de la variable Desempeño Laboral.....	20
<b>Tabla 3.</b> Niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach.....	43
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del cuestionario Teletrabajo.....	43
<b>Tabla 5.</b> Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral.....	44
<b>Tabla 6.</b> Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Teletrabajo.....	46
<b>Tabla 7.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión Conocimiento del teletrabajo .....	47
<b>Tabla 8.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión manejo de las TICs .....	48
<b>Tabla 9.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión aislamiento social.....	49
<b>Tabla 10.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión trabajo a distancia .....	50
<b>Tabla 11.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral.....	51
<b>Tabla 12.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión motivación .....	52
<b>Tabla 13.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión liderazgo .....	53
<b>Tabla 14.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales.....	54
<b>Tabla 15.</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión comunicación.....	55
<b>Tabla 16.</b> Verificación de normalidad del cuestionario Teletrabajo y desempeño laboral .....	56
<b>Tabla 17.</b> Correlación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución	

Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.....	58
<b>Tabla 18.</b> Correlación entre el conocimiento del teletrabajo y la motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.....	59
<b>Tabla 19.</b> Correlación entre el manejo de las TICs y el liderazgo.....	60
<b>Tabla 20.</b> Correlación entre aislamiento social y relaciones interpersonales .....	61
<b>Tabla 21.</b> Correlación entre el trabajo a distancia y la comunicación .....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Porcentaje de los niveles de la variable Teletrabajo .....	47
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión conocimiento del teletrabajo .....	48
<b>Figura 3.</b> Porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión manejo de las TICs .....	49
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión aislamiento social.....	50
<b>Figura 5.</b> Porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión trabajo a distancia .....	51
<b>Figura 6.</b> Porcentaje de los niveles de desempeño laboral .....	52
<b>Figura 7.</b> Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión motivación .....	53
<b>Figura 8.</b> Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión liderazgo .....	54
<b>Figura 9.</b> Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales .....	55
<b>Figura 10.</b> Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión comunicación ...	56

## RESUMEN

La investigación buscó determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020., ello con la finalidad de ayudar a la institución si la implementación permite mejorar el desempeño. Con ese fin, la investigación fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra fue censal compuesta por 34 docentes, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recolección de datos, una para la variable teletrabajo y la otra para la variable desempeño laboral. Estos instrumentos fueron validados por tres expertos y se determinó su confiabilidad haciendo uso del Alpha de Cronbach, el mismo que determinó una confiabilidad muy buena de 0,841 y 0.871 para ambas variables. Es así, que los resultados concluyen que existe una correlación de 0,513 según el coeficiente Rho de Spearman. Estos resultados indican que cuando la implementación, diseño y control del teletrabajo son adecuados esta tendrá una incidencia directa y positiva en el desempeño de los colaboradores.

**Palabras claves:** Teletrabajo, Desempeño Laboral, Trabajo a Distancia.

## ABSTRACT

The research sought to determine the relationship between teleworking and the work performance of the teachers of the Educational Institution "José Félix Iguain" of Luricocha, Huanta 2020., this in order to help the institution if the implementation allows to improve performance. To this end, the research was of a quantitative approach, correlational scope and non-experimental design. The sample was census made up of 34 teachers, to whom two data collection instruments were applied, one for the telework variable and the other for the work performance variable. These instruments were validated by three experts and their reliability was determined using Cronbach's Alpha, which determined a very good reliability of 0.841 and 0.871 for both variables. Thus, the results conclude that there is a correlation of 0.513 according to Spearman's Rho coefficient. These results indicate that when the implementation, design and control of telework are adequate, this will have a direct and positive impact on the performance of employees.

**Keywords:** Telecommuting, Job Performance, Remote Work.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El teletrabajo en el mundo surge por una necesidad de flexibilizar las labores, obviando la obligación de que el trabajador asista necesariamente al centro de labores, para esto el avance de la ciencia en comunicaciones ha favorecido enormemente, porque gracias al uso de las TICs es posible el desarrollo del teletrabajo.

Wrike, empresa desarrolladora de software de gestión de proyectos estadounidense; evidenció: el teletrabajo ha ganado un 91 % en popularidad en los últimos 10 años, el 73 % de los equipos tendrá teletrabajadores en sus filas para 2028, el 62 % de los encuestados en una encuesta dijo que tele trabaja al menos parte del tiempo, lo que significa que solo el 38 % trabaja fuera de la oficina todo el tiempo; un pronóstico de Regus predice que, para 2030, la economía de EE. UU. Podría experimentar un impulso de 4500 millones de USD por el trabajo flexible (Daly, 2021).

Esto nos indica que el teletrabajo tiene una tendencia ascendente bastante fuerte para el futuro. Así mismo el prestigioso diario La República (2018), menciona: Brasil es el país de América Latina con más empleados trabajando desde sus casas, según el estudio “Teletrabajo en América Latina”, elaborado por la firma 5G Américas. En ese país hay 12 millones de trabajadores que laboran desde la comodidad de su hogar, seguido de México que tiene 2,6 millones, Argentina con 2 millones y Chile con 500 mil

El teletrabajo en el Perú fue aprobado por el Congreso de la República, con Ley N° 30036, el 15 de mayo de 2013 y promulgado el 04 de junio del mismo año por el presidente Ollanta Humala Tasso.

Esta nueva modalidad de trabajo, en modo trabajo remoto, como consecuencia de la pandemia y por la propagación del corona virus que se sigue viviendo, fue decretado el 15 de marzo del 2020 para ser aplicado en el sistema laboral tanto para el sector público como privado, por consiguiente el Teletrabajo para docentes es impuesta por el Estado, a través del Ministerio de Educación como consecuencia de la aparición de infectados con el corona virus, este se dio inicio el día lunes 16 de marzo del año 2020, con el propósito de salvaguardar el desarrollo de las actividades académicas en todo el territorio nacional,

La región Ayacucho no fue ajeno a esta situación y en cumplimiento de las disposiciones de aislamiento social se desarrolló esta nueva modalidad de trabajo y en el caso de los docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain de Luricocha – Huanta, se afrontó esta situación con dificultad debido a que el teletrabajo que han desarrollado no les arrojó los resultados esperados; por causas de que en la zona de su influencia, zona rural del distrito de Luricocha; los estudiantes; en su mayoría no alcanzan la cobertura necesaria de la señal de telecomunicaciones, los cuales hasta la fecha los vienen afrontando; asimismo se debe a que los

estudiantes en su mayoría no cuentan con celulares sofisticados, herramienta indispensable para afrontar este problema, tampoco computadoras debido a que la Institución Educativa “José Félix Iguain” alberga a estudiantes provenientes de las comunidades del distrito de Luricocha, ubicados en zonas rurales en donde impera la pobreza, y la señal de la comunicación vía celulares es deficiente; este hecho incrementa más las dificultades de comunicación. A esto se suma otros problemas tales como, una parte de docentes no dominan o tienen escaso conocimiento sobre el manejo de las TICs; se debe precisar también el mediano dominio en el manejo de computadoras y equipos celulares de alta gama. El teletrabajo fue impuesto de manera inadvertida, sin que previamente se haya podido capacitar a los docentes, a razón de ello esta modalidad de trabajo ha ocasionado deficiencias y dificultades que viene repercutiendo en su desempeño laboral.

Es preciso añadir a esto que, como consecuencia de que los padres de familia en su mayoría son iletrados, otro factor que golpea esta zona, los estudiantes de por sí no le dan la debida importancia a esta modalidad de estudio que les imparten sus profesores, una realidad que es muy latente en esta parte de la región y en otros casos, los estudiantes viven solos porque tienen a sus padres en parte de la selva del VRAE, ya sea trabajando o haciendo trabajar sus parcelas; este problema ahonda más el desinterés en estos estudiantes.

Esta modalidad de teletrabajo en los docentes ha generado un vuelco en su desempeño laboral, debido a que se ven forzados a llegar a sus estudiantes mediante las telecomunicaciones en su opción de telefonía celular, mediante llamadas y/o enviando sus trabajos y material didáctico por el WhatsApp, los cuales no son lo suficiente efectivo.

De no mediar esfuerzo alguno en bien de superar los problemas descritos es evidente que al finalizar el año escolar no logren alcanzar las metas en cuanto a la relación enseñanza

aprendizaje que es el reflejo de un buen desempeño laboral del docente, y esto puede conllevar en adelante a que los estudiantes disipen o abandonen sus propósitos de estudio y progreso, que podría ocurrir, que esta generación sea absorbida por organizaciones criminales o que caigan en actos reñidos con la Ley.

Tomando en cuenta el planteamiento de las distintas causas que se mencionaron, embargado por la coyuntura de momento y con la seguridad de que el teletrabajo en adelante será la nueva tendencia laboral, se plantea este estudio con la cual pretendemos identificar las dificultades, conocer la relación entre teletrabajo y desempeño laboral del docente para luego buscar la manera de contribuir a que todos ellos alcancen un nivel aceptable, primero, en el uso y manejo de las TICs, referente al Teletrabajo y consiguientemente paralelo a ello proponer abordar a los estudiantes con temas persuasivos y motivadores que los conlleven a identificar y asumir con mayor seriedad este nuevo estilo de estudio, que se les viene impartiendo; la finalidad es encontrar condiciones óptimas en el desempeño laboral docente, que contribuya a optimizar la calidad educativa y por ende a un mejor desarrollo de la comunidad estudiantil del pueblo de Luricocha y de la sociedad en general.

En base a esta nueva modalidad sobre la implementación, se propone, que la característica de enseñanza sea más didáctico y productivo posible, cuya finalidad contribuya a la adaptabilidad de aprendizaje del estudiante y con ello reducir las dificultades en el desempeño laboral docente que se afrontan.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### ***1.2.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain de Luricocha, Huanta 2020?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Cuál es la relación entre conocimiento del teletrabajo con la motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?

¿Cuál es la relación entre el manejo de las TICs con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?

¿Cuál es la relación entre el aislamiento social y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?

¿Cuál es la relación entre el trabajo a distancia y la comunicación en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### ***1.3.1. Hipótesis General***

El teletrabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

### ***1.3.2. Hipótesis específicos***

El conocimiento del teletrabajo tiene relación directa con la motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

El manejo de las TICs tiene relación directa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.



El aislamiento social tiene relación directa con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

El trabajo a distancia tiene relación directa con la comunicación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### ***1.4.1. Objetivo General***

Determinar la relación entre teletrabajo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

##### ***1.4.2. Objetivos específicos***

Determinar la relación entre conocimiento del teletrabajo y motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

Determinar la relación entre manejo de las TICs y liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

Determinar la relación entre aislamiento social y relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

Determinar la relación entre trabajo a distancia y comunicación en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

#### **1.5. Variables, dimensiones e indicadores**

##### **Teletrabajo**

El artículo 2° de la Ley N° 30036 del Perú prescribe el siguiente concepto:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

### **Desempeño laboral**

Quero et al. (2014) nos brindan en siguiente concepto:

En líneas generales el desempeño se puede entender como la ejecución de tareas o el cumplimiento de metas producto de la combinación del esfuerzo de un individuo junto con sus habilidades, destrezas, experiencia y la percepción de las tareas a realizar, con el objetivo de ejecutar las mismas de forma eficaz y eficiente. A su vez, el desempeño debe conducir a recompensas adecuadas justas, según la evaluación de desempeño de los docentes en las instituciones educativas. (p. 29).

**Tabla 1.** *Definición operacional de la variable Teletrabajo*

Dimensión	Indicadores	Niveles y Rango	Escala	Instrumento	
Teletrabajo	Conocimiento del teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lugar de trabajo</li> <li>– Herramientas informáticas</li> <li>– Horario</li> </ul>			
	Manejo de las TICs	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Internet</li> <li>– Computadora</li> <li>– Telefonía móvil</li> </ul>		Nunca	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Malo</li> <li>– Regular</li> <li>– Bueno</li> </ul>		Casi nunca
					Algunas veces
	Aislamiento social	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cuarentena</li> <li>– Pandemia Covid 19</li> </ul>			Casi siempre
Trabajo a distancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajo remoto</li> <li>– Evaluación de desempeño</li> <li>– Intercambio de información</li> </ul>			Siempre	

Fuente: Tomado de la investigación realizada por Suarez (2020)

**Tabla 2.** *Definición operacional de la variable Desempeño Laboral*

Dimensión	Indicadores	Niveles y Rango	Escala	Instrumento	
Desempeño Laboral	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Incentivos</li> <li>– Temas ilustrativos</li> <li>– Juegos lúdicos</li> </ul>			
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Control de emociones</li> <li>– Enseñanza</li> <li>– Convocatoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Malo</li> <li>– Regular</li> <li>– Bueno</li> </ul>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	Cuestionario
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conflictos</li> <li>– Criterios</li> <li>– Clima</li> </ul>			
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dialogo</li> <li>– Empatía</li> <li>– Asertivo</li> </ul>			

Fuente: Tomado de la investigación realizada por Campos & Nieto (2020)

## **1.6. Justificación del estudio**

### ***1.6.1. Justificación teórica***

El presente trabajo cuenta con esta justificación porque asume el papel de determinar el grado de relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. José Félix Iguain de Luricocha, cuyo resultado servirá de aporte a investigaciones posteriores porque este sistema de trabajo se está priorizando en todo el mundo debido a la emergencia sanitaria, que algunas empresas y organizaciones las van a establecer por cuestiones de ahorro en gastos que ocasionan el tener un local, mobiliarios, equipos y servicios básicos como el agua, luz, telefonía fija, internet, etc.

### ***1.6.2. Justificación práctica***

Ayuda a informar sobre el problema actual y las dificultades que se afrontaron, con proyección a posibles situaciones adversas futuras. En este sentido justifica a razón de que se está trabajando con personas que se encuentran involucradas en esta problemática de ámbito social y educativo, esta experiencia permitirá determinar un precedente sobre la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral, debido a que este sistema tiene tendencia a establecerse como otra modalidad de trabajo, por la misma coyuntura de emergencia sanitaria, que actualmente se está viviendo en el mundo.

## **1.7. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Monsalve (2017) en su tesis: Criterios para la gestión del personal en teletrabajo de la

Contraloría General de Antioquia. El objetivo pretendió proponer criterios de mejoramiento de la gestión del personal teletrabajador en la Contraloría General de Antioquia. El tipo de estudio estuvo orientado a un tipo de estudio descriptivo. Se aplicaron cuestionarios a personal supervisor y beneficiario. El estudio concluye: la propuesta del teletrabajo en la entidad es altamente positiva con una acogida del 94% de las personas base del cuestionario, además consideran que el teletrabajo como un sistema es muy novedoso (17%) y conlleva a la generación de una mayor eficiencia, evita costos, trae beneficios. Lo que proporcionalmente debe convertirse en beneficios a la productividad.

De la Cruz & Morales (2020) en su tesis: Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil. Tuvo como objetivo analizar las actitudes de los profesionales hacia el teletrabajo, a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos, con el fin de contribuir al conocimiento de los profesionales en la ciudad de Guayaquil. Para ello, se empleó un tipo de investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo en el cual se escogió como muestra los profesionales auditores externos. Como conclusión se evidenció que las actitudes de los profesionales inciden positivamente en el teletrabajo, ya que son uno de los factores más importantes e influyentes que afectan en la predisposición y compromiso de los profesionales al realizar sus actividades laborales aplicando teletrabajo.

Belalcázar, Lasso, & Quiroz (2019) en su tesis: Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas de Colombia. El objetivo fue analizar la implementación del teletrabajo en las empresas en Colombia. Para este trabajo se aplicó un estudio descriptivo y el método utilizado fue el deductivo. Para llevar a cabo la investigación se realizó una recolección sistemática de información utilizando las fuentes secundarias y fuentes primarias (entrevistas dirigidas a expertos de 4 empresas). Las conclusiones fueron: El teletrabajo es una nueva modalidad laboral a distancia que permite realizar las tareas laborales con ayuda del uso de las

tecnologías de la información y comunicación (Tics), logrando hasta el momento tener un gran apogeo y seduciendo a más organizaciones a querer vincularse a esta nueva modalidad de trabajo. En algunas empresas la modalidad de teletrabajo ha logrado un impacto positivo y ha cumplido con las expectativas de las organizaciones; si bien se ha mencionado que unos de los principales pilares para llegar a la implementación de este modelo de trabajo es el bienestar del trabajador, es claro que no solo busca el bienestar de este, sino de reflejarse de igual manera para la organización. En la actualidad existe una tendencia a incrementarse la implementación del teletrabajo en Colombia, además; es importante destacar la tendencia del cuidado del medio ambiente y al mejoramiento de la movilidad en las ciudades.

### **Antecedentes nacionales**

Suarez (2020) en su tesis “Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación de Implementación del Teletrabajo con Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. Por su naturaleza tiene un enfoque cuantitativo, ya que se va realizar un análisis estadístico a través de la recolección de datos para comprobar la hipótesis. El tipo de investigación es correlacional, porque se va determinar la relación de las variables Teletrabajo y Calidad de Servicio. El diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacional simple, porque se van aplicar encuestas y el cual se llevará a cabo en un único momento. La población para esta investigación fueron los 40 trabajadores de la UGEL San Pablo que están realizando teletrabajo, no tiene muestra porque el estudio se aplicó a toda la población. La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para el cual se utilizó la escala de Likert, el cuestionario relacionado a la variable Teletrabajo cuenta con 29 ítems y la de Calidad de Servicio 26 ítems. Después del análisis realizado se obtuvo que

el Teletrabajo tiene una correlación positiva considerable con Calidad de Servicio, el cual significa que a mayor eficiencia de la implementación de Teletrabajo mejora la calidad de servicio. Con la investigación desarrollada, se pudo comprobar que entre el Teletrabajo y Calidad de Servicio existe una correlación positiva considerable de grado 0.661, el cual está evidenciando que la UGEL San Pablo está brindando calidad de servicio con la implementación del teletrabajo, la cual es una ventaja para el logro de sus objetivos

Vasquez (2019) en su tesis: El teletrabajo en el sector público peruano, 2019, tuvo como objetivo general el explicar la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público. Sobre la metodología, el paradigma es interpretativo, enfoque cualitativo y diseño estudio de casos. Los sujetos de estudio fueron un especialista laboral, un experto en teletrabajo y documentos normativos sobre teletrabajo. Las técnicas empleadas para recolectar información fueron la entrevista y la revisión documental; los instrumentos de recolección de datos fueron la guía de entrevista y la guía de revisión documental. Se llegó a las siguientes conclusiones: primera, la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público peruano es de poco avance, solo dos entidades públicas han implementado programas piloto de teletrabajo; segunda, a pesar de que se cuenta con una Ley que regula el teletrabajo, esta no ha sido acompañada con otras disposiciones o normas complementarias, que permitan dar lineamientos a las entidades públicas para su implementación; tercera, las entidades públicas cuentan con diferentes alcances tecnológicos, sobre todo las que se encuentran fuera de la capital, que suelen contar con equipamiento tecnológico incipiente, lento y poco desarrollado; cuarta, los factores sociales que pueden fomentar el teletrabajo en el sector público, son la inclusión de personas con discapacidad, poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores, e impactaría positivamente en la sociedad, a nivel económico y ambiental, y busca el equilibrio entre la vida personal,



familiar y laboral; quinta, las entidades públicas deben romper paradigmas que no permitan considerar el teletrabajo y conforme vayan dimensionando sus procesos, se identifica los puestos y perfiles que pueden ser aplicables al teletrabajo.

Figuroa (2022) en su tesis: Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue Planta externa de Telefónica del Perú, en el año 2020. La investigación tenía como objetivo general determinar la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Telefónica SAA en el año 2020. El alcance es explicativo o correlacional. La población fue de 80 colaboradores de la Gerencia de Despliegue de Acceso Móvil y Fijo de la empresa de telecomunicaciones del Perú. La técnica que se utilizó fue la encuesta, y el instrumento un cuestionario elaborado con preguntas estructuradas. Sobre los resultados de la variable teletrabajo; el 70% de los colaboradores indicó que es usual que se conecten más de 48 horas a la semana, es decir existe una sobrecarga laboral; sin embargo, el total de colaboradores de la gerencia de despliegue indicó que está satisfecho con que el trabajo le permita conectarse desde cualquier lugar; asimismo el 95% manifestó que han afianzado vínculos familiares y consigo mismos. Complementariamente el 95% manifestó que la nueva modalidad del teletrabajo les ha permitido generar un ahorro por traslados, ya sea en gasolina y pasajes. Respecto a los resultados de la variable desempeño laboral; el 97,5% de los colaboradores de la gerencia cumplen con los objetivos propuestos; el 92,5% indica que la carga laboral es mayor o igual a la del año pasado, es decir; los proyectos se han continuado manteniendo pese a la coyuntura actual y a la modalidad laboral del teletrabajo; y en suma el 82.5% del total de colaboradores de la gerencia se sienten satisfechos con el servicio que brinda el canal embajador. La investigación concluyó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,750$ ), por lo que se concluye que el teletrabajo influye

directa y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de despliegue de planta externa.

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

Estrada (2022) en su tesis: El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022, se realizó con el objetivo: Determinar de qué manera se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transeccional, de nivel correlacional, de método deductivo, el enfoque cuantitativo, con la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de 20 preguntas por cada variable aplicado a 60 personas

que laboran en una fiscalía de Lima, el muestreo fue probabilístico de aleatoria simple. La confiabilidad para la primera variable teletrabajo fue de 0,915 según la tabla de confiabilidad es altamente confiable, y la confiabilidad para la segunda variable desempeño laboral fue: 0,869 es altamente confiable, para la correlación se utilizó el estadígrafo de Spearman y se pudo concluir que, La relación entre las variables de la investigación, teletrabajo y desempeño laboral, fue de ,495 una relación moderada positiva, El valor de la Sig. (Bilateral) fue de, 000, se aceptó la hipótesis general propuesta, se puede inferir que a mayor teletrabajo, mejor será el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima 2022.

Monteverde (2022) en su tesis: Teletrabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima 2022. Dada la nueva normalidad y condiciones laborales y de vida por el Covid-19, se estima que el teletrabajo continúe mucho tiempo después de la pandemia. Esta investigación buscó analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima 2022. Fue desarrollado dentro de la metodología de enfoque cualitativo, descriptivo-explicativo. Se aplicó dos cuestionarios confiables y validados por expertos, en una muestra de 200 participantes que se sumaron a responder con la realidad que percibe cada uno. Los resultados obtenidos fueron procesados bajo el programa estadístico SPSS V26 y presentado en tablas correspondientemente. Por ello se llegó a la conclusión que el teletrabajo se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022. Siendo el Rho de Spearman igual a 0,573 (correlación positiva moderada), y la significancia ( $p < 0,001$ ). Se identificó que el teletrabajo tiene un alcance positivo para los colaboradores que se encuentran gestionando sus labores bajo esta nueva modalidad. El teletrabajo es la modalidad utilizada actualmente por diversas empresas y resulta positiva siempre y cuando se cumpla con las

condiciones necesarias para que los colaboradores desarrollen sus actividades de manera adecuada desde su hogar.

## **1.8. Teorías relacionadas al tema**

Se realiza un acercamiento conceptual al teletrabajo y el desempeño laboral.

### ***1.8.1 Teletrabajo***

Como afirma Aranibar (2016) Recién en su vigésima tercera edición el diccionario de la real academia de la lengua española introdujo el termino teletrabajo, al cual lo define como “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.” (p. 13)

De igual manera el artículo 2 de la Ley 30036 (2013) define: El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Según el Decreto N° 39225, citado en ITA-LAC (2017) define: “Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos” (p.7)

También contamos con Arcos (2017) que nos dice: El teletrabajo es un tipo de organización basada en la utilización de la tecnología. Es una manera distinta de prestar

servicios realizada desde fuera de las dependencias de la empresa, y un horario flexible, al mismo tiempo que la prestación de servicios puede, en su caso, ser controlada por medio de la utilización de un programa informático (p. 9)

### **Dimensiones de la variable Teletrabajo**

#### 1.8.1.1 Conocimiento del teletrabajo

Esta dimensión se refiere al grado de entendimiento y pericia que posee el docente, en cuanto a esta nueva modalidad de trabajo, y su desenvolvimiento en ella.

En opinión de Escalante y otros (2006) “El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante”.

Del mismo modo Téllez (2007) manifiesta que, se entiende por “teletrabajo”, el realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el término de Ergonomía Informática “al conjunto de implicaciones de orden normativo y laboral provocadas por el uso de la informática (p. 218).

#### 1.8.1.1 Manejo de las TICs

Destreza y comprensión que se tiene en el empleo de las tecnologías de información y comunicación, a través de dispositivos electrónicos como: computadoras, dispositivos de almacenamiento de información como las memorias, y el uso de internet.

Al respecto OIT (2020) al conceptualizar, indica que se refiere al uso de herramientas que convierten la información analógica en información digital. En el contexto del trabajo y el lugar de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración.

De manera más específica Belloch, (2022) define: las TICs son el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen, sonido, etc.). El elemento más representativo de las nuevas tecnologías es sin duda el ordenador y más específicamente, Internet.

#### 1.8.1.1 Aislamiento social

Medida sanitaria ordenada por el estado para enfrentar la pandemia y frenar los contagios por la corona virus; que consiste en la permanencia de las personas en su domicilio.

Según Malagón (2020) El aislamiento social se ha relacionado con un elevado riesgo para la salud, mayores tasas de mortalidad y morbilidad, enfermedades cardiovasculares, infecciosas y neurológicas. Es escasa la evidencia científica sobre este fenómeno, y aún más en el ámbito de la salud mental, lo que pone de relieve la necesidad de ampliar la investigación sobre el aislamiento social (p.26).

Al que Gené y Etal (2016) agrega: El aislamiento social es la situación objetiva de tener mínimos contactos con otras personas, bien sean familiares o amigos.

### 1.8.1.1 Trabajo a distancia

Desarrollo de las actividades laborales desde el domicilio u otro lugar sin la asistencia al centro de trabajo habitual, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicaciones; conocido también como teletrabajo o trabajo remoto.

Como indica Garmendi (2022) El trabajo a distancia, o elaborado a través de las nuevas tecnologías implica la celeridad y prontitud en el envío de datos como lo es el fax, el teléfono y la comunicación de telefonía celular (p.3).

Para ET, Citado en Sierra (2019) el trabajo a distancia es “aquél en que la relación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

### ***1.8.2. Desempeño laboral***

Tenemos a Rodríguez (2007) que conceptualiza: Se puede definir el desempeño laboral como efecto neto del esfuerzo de una persona que se ve modificado por sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física o mental, o de ambas, que es gastada cuando las personas realizan su trabajo, pudiéndose concluir que el rendimiento profesional de las personas varían según sus esfuerzos, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice. (p. 22)

Qiñonez y Peralta (2017) nos alcanza el siguiente concepto: “Desempeño laboral está definido como las acciones que realizan los trabajadores orientadas al cumplimiento de sus objetivos, está vinculado directamente a sus funciones, y representa una fortaleza para la institución”. (p 56)

Así mismo tenemos a Anaya , Atme , & Cárdenas (2017) que manifiestan: Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. Se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. (p 36)

### **Evaluación del desempeño laboral**

Chiavenato (2009) nos puntualiza lo siguiente: Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño de un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. (p 243)

### **Responsabilidades en la evaluación del desempeño**

Como en el anterior párrafo Chiavenato (2009) nos brinda la información siguiente: De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente conjuntamente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis alternativas implica una filosofía de acción. (p 244)



El gerente: “En casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellas, el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal”. (p 244)

La propia persona: En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización. (p 244)

El individuo y el gerente: Actualmente las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso resurge la vieja administración por objetivos (APO), pero ahora con una nueva presentación y sin aquellos conocidos traumas que caracterizaban su implantación en las organizaciones, como la antigua arbitrariedad, la autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. (p 244)

El equipo de trabajo: Otra alternativa sería pedir al propio equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para irlo mejorando más y más. En este caso el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y de definir sus objetivos y metas. (p 245)

El área de recursos humanos: En este caso, el área encargada de la administración de recursos humanos es la responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización. (p 245)

La comisión de evaluación: Se trata de una evaluación colectiva hecha por un grupo de personas. La comisión generalmente incluye a personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos y está formada por miembros permanentes y transitorios. (p 245).

### **Responsabilidades en la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009) sostiene: “Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo. El gerente, la organización y la comunidad”. (p 248).

### **Dimensiones de la Variable 2**

#### **1.8.2.1 Motivación**

Estado de ánimo y predisposición del docente en el desarrollo de sus actividades laborales y la influencia a sus subordinados (estudiantes).

Para Naranjo (2009) La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

En cambio, Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento).

#### **1.8.2.1 Liderazgo**

Capacidad de desenvolvimiento, organización y dirección que se desarrolla al frente de los subordinados y/o estudiantes, influenciándolos al cumplimiento de tareas y metas.

“El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis & Newstrom (2003), el liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos. Payeras (2004), lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos.

### **1.8.2.1 Relaciones interpersonales**

Está referido a las interacciones y relaciones humanas que se conviven entre docentes y con los estudiantes, considerando el respeto, solidaridad y la empatía.

Según Universidad Nacional de Costa Rica (2022) Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Los seres humanos son seres sociales que por su naturaleza necesitan de las relaciones con otras personas. La interacción que se tiene con otros desde tempranas etapas de la vida puede influir en: el aprendizaje de actitudes, la construcción de valores en relación al entorno, el percibir las situaciones desde el punto de vista del otro, la formación de la identidad, la adquisición de habilidades sociales, la identificación de las redes de apoyo ante situaciones difíciles, entre otros.

### **1.8.2.1 Comunicación**

Es el intercambio de ideas, conceptos, opiniones y sugerencias que fluye entre docentes, estudiantes y todos los trabajadores de la institución.

Para Universidad Nacional de Costa Rica (2022) La comunicación es un proceso mediante el cual se puede transmitir información de una persona a otra. El emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

## **1.9. Definición de términos básicos**

### **Asertivo**

Dicho de una persona: Que expresa su opinión de manera firme. Se refiere a la capacidad de comunicar a las personas de nuestro entorno sobre nuestros sentimientos y necesidades, evitando herir y ofender a los demás.

### **Cobertura**

En telecomunicaciones se refiere al área geográfica en donde abarca la telefonía móvil e internet, en otras palabras, es sinónimo de lo que llamamos señal o línea.

### **Cuarentena**

Separación y restricción de movimientos de personas que estuvieron expuestas a una enfermedad infecciosa, como es el caso de la corona virus actualmente se vive la inamovilidad social.

### **Covid 19**

Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente y que viene azotando actualmente al mundo entero.

### **Desempeño**

Término empleado respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico.

### **Empatía**

La Real Academia Española dice: Es la capacidad que tenemos de ponernos en el lugar de alguien y comprender lo que siente o piensa.

### **Equipos tecnológicos**

Son recursos tecnológicos que vienen a ser medios que se valen de la tecnología para cumplir propósitos, estos pueden ser tangibles como la computadora, impresora, escáner, teléfonos celulares y otros que son necesarios para la realización de tareas específicas; Intangibles como: un sistema, una aplicación virtual, antivirus, internet y todos los programas de las computadoras.

### **Herramienta informática**

Conjunto de instrumentos empleados para manejar información por medio de la computadora como el procesador de texto, la base de datos, graficadores, correo electrónico, hojas de cálculo, buscadores, programas de diseño, presentadores, redes de telecomunicaciones, etc.

### **Liderazgo**

Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado.

### **Promoción**

Es cualquier tipo de cambio que experimenta un empleado, que representa una mejora en sus condiciones profesionales. Es una oportunidad para avanzar en su carrera profesional. En otras palabras, es el ascenso en el trabajo.

### **Teletrabajador**

Persona que desarrolla su trabajo de manera remota o a distancia, haciendo uso de herramientas tecnológicas como el internet, telefonía móvil y las TICs sin asistir al centro de trabajo.

### **Tics**

Siglas de Tecnologías de Información y Comunicación, son tecnologías que usan la informática, micro electrónica y las telecomunicaciones para crear nuevas formas de comunicación a través de herramientas de carácter tecnológico y comunicacional.

### **Trabajo remoto**

Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario con el empleo de las TICs.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo**

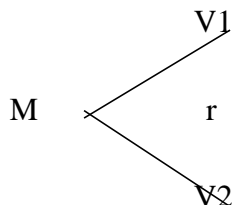
La presente investigación es de nivel básico porque con este estudio se tiene la finalidad de aportar con teorías que ayuden a conocer y entender mejor sobre el tema de estudio.

#### **Diseño**

En cuanto al diseño, la presente investigación es de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo, ya que para la recolección de datos se utilizará el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta. Asimismo, este trabajo tiene alcance descriptivo - correlacional, porque describe el comportamiento de las variables y la finalidad es determinar si existe relación entre

las dos variables de estudio y, transversal debido a que la recopilación de datos es en un solo momento.

Para el presente trabajo de investigación emplearemos el diseño del esquema siguiente:



M = Muestra

V1 = Observación de la variable 1

V2 = Observación de la variable 2

R = Correlación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala: La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. También, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. (p 15)

Hernández y et al. (2014) nos dicen: Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga (p 102)



## **2.2 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La Institución Educativa “José Félix Iguain” se encuentra ubicado en el distrito de Luricocha, provincia de Huanta, departamento de Ayacucho; cuenta con 34 docentes. Este trabajo se apoya en la conceptualización de Hernández y et al. (2014) debido a que la opinión que se recabe de ellos, mediante la encuesta, darán luz a la problemática que se está tratando.

Hernández y et al. (2014)) refieren: “La población, es un conjunto de elementos que tienen características similares, cuyas conclusiones obtenidas en la investigación serán a raíz de las opiniones de ellos”. (p 172)

### **Muestra**

No se considera muestra para este estudio, puesto que teniendo una población de 34 docentes será aplicado a todo el conjunto de la población.

Hernández y et al. (2014) conceptualizan: “La muestra es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (p 173)

## **2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

La técnica que se utilizará en este trabajo es la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario. En este trabajo de investigación se formulará encuestas a los docentes de la institución Educativa José Félix Iguain de Luricocha, Huanta; los mismos que corresponden a la muestra, de quienes se recabará respuestas concernientes a las variables en cuestión, teletrabajo y desempeño laboral.

El cuestionario de teletrabajo fue adaptado a partir de la elaboración de Suarez (2020) que consta de cuatro dimensiones: Conocimiento del teletrabajo, manejo de las TICs, aislamiento social y trabajo a distancia, los mismos que cuentan con tres indicadores cada uno. Este instrumento fue validado por dos expertos, estos son: Dr. Godofredo Gonzalez Gonzales, el Dr. Iván Pereda Guanilo y Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar que son docentes de la Universidad César Vallejo; para la segunda variable desempeño laboral, se tomó a partir del trabajo realizado por Nieto (2018) que también consta de cuatro dimensiones: Motivación, liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación. Dicho instrumento fue validado por Sonia Palma (2004) experto en el tema, autor del cuestionario Daniel Alfredo Montoya Meza, año 2016.

## **2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos**

### **Validez**

En cuanto a su validez, el presente trabajo se efectuará a través del juicio de expertos, quiere decir que se pondrá en consideración la opinión y apreciación de 3 jueces especializados en la materia y contenido, estos evaluarán y calificarán todos los criterios de cada ítem. Se toma el concepto de Hernández y et al. (2014) que a la letra dice: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. (p. 200)

### **Confiabilidad**

El análisis de confiabilidad será realizado utilizando el estadístico Alfa de Cronbach porque el instrumento manejado presenta escala de respuestas ordinal, el mismo que arroja un valor que oscila entre 0 a 1, y al tener una mayor aproximación a 1 refiere una notable

confiabilidad y consistencia de los ítems. Asimismo, se medirá si los ítems de las escalas están relacionados entre sí. Hernández y et al. (2014) conceptualiza de la siguiente manera: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p. 200)

**Tabla 3.**

*Niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach*

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

La Tabla anterior muestra el nivel de confiabilidad del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

**Tabla 4.**

*Confiabilidad del cuestionario Teletrabajo*

	N° ítem	Alfa de Cronbach
Teletrabajo	24	0.841
Conocimiento del teletrabajo	6	0.779
Manejo de las TICs	6	0.781
Aislamiento social	6	0.714
Trabajo a distancia	6	0.781

La tabla 4 muestra la confiabilidad del cuestionario Teletrabajo y sus dimensiones, con respecto a la variable Teletrabajo presenta un coeficiente alfa superior a 0.8 (0.841), este valor indica que la fiabilidad del instrumento es muy bueno; asimismo, se tiene un Alpha de Cronbach

de sus dimensiones cuya la fiabilidad está por encima de 0.7, donde estos valores indican que el instrumento aun así es aceptable, en ese sentido indicamos que el instrumento es aceptable para la presente investigación.

**Tabla 5.**

*Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral*

	N° ítem	Alfa de Cronbach
Desempeño laboral	21	0.871
Motivación	5	0.755
Liderazgo	6	0.736
Relaciones interpersonales	5	0.739
Comunicación	5	0.759

La tabla 5 muestra la confiabilidad del cuestionario desempeño laboral, lo cual presenta un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.800 (0.871), este valor indica que la fiabilidad del instrumento es muy buena; asimismo, se tiene al Alpha de las dimensiones que se encuentran por encima de 0.700 que de algún modo este instrumento es aceptable, en ese sentido este instrumento también es confiable, en conclusión, este instrumento también es aceptable y se puede usar para esta investigación.

## **2.5 Método de análisis de datos**

Este trabajo de investigación realizaremos procedimientos en las etapas necesarias, como en la recolección y análisis de datos considerando el uso de técnicas mencionadas. Cabe señalar que recurriremos al paquete estadístico SPSS para realizar este análisis estadístico; utilizaremos el promedio de frecuencias, describiremos la relación entre la variable 1 y la variable 2 y se someterá a contrastación de hipótesis

## **2.6 Aspectos éticos**

En el presente trabajo investigativo se pondrá énfasis en la ética considerando lo siguiente:

Consentimiento informado: Bajo la premisa de esta ética se permitirá que los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020 colaboren con el desarrollo de la encuesta a plantear, de manera voluntaria, poniéndoles en conocimiento sobre la seguridad, confidencialidad y el anonimato en los análisis y resultados de los datos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

**Tabla 6.**

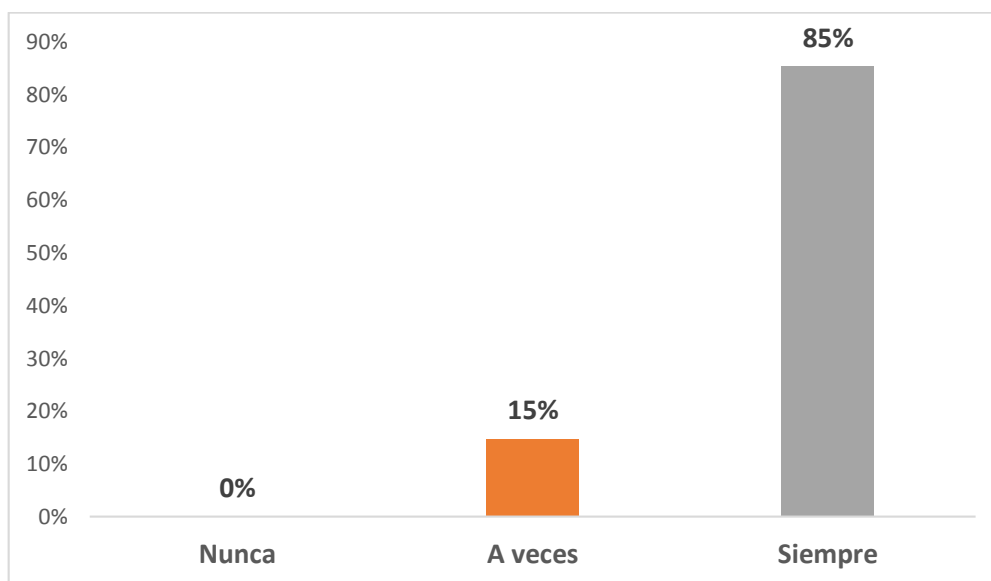
*Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	5	15%
Siempre	29	85%
Total	34	100%

La tabla 6 y figura 1 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del teletrabajo que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. Podemos observar que el 85% de los docentes mencionaron que siempre ha realizado el teletrabajo mientras que el 15% indicaron a veces.

**Figura 1.**

*Porcentaje de los niveles de la variable Teletrabajo*

**Tabla 7.**

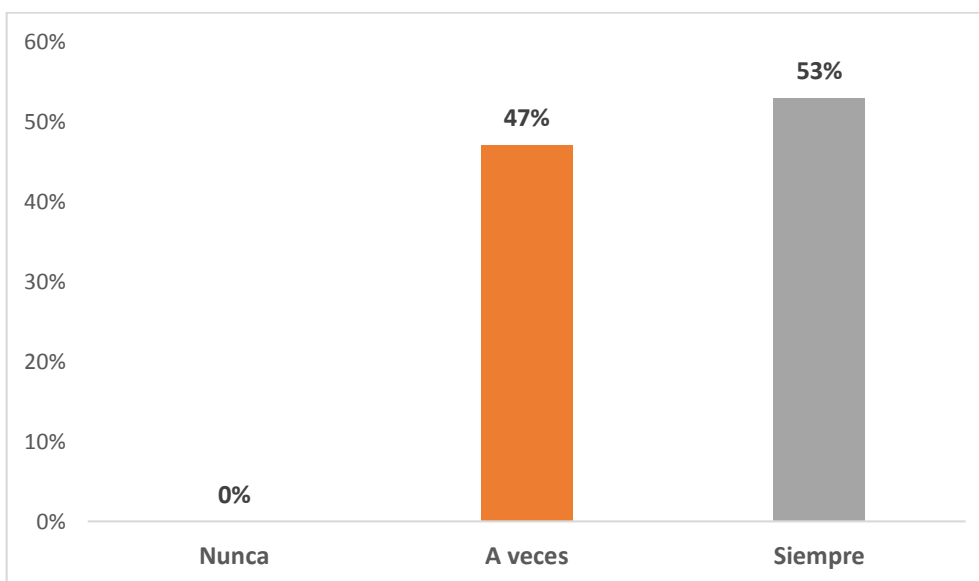
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión Conocimiento del teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	16	47%
Siempre	18	53%
Total	34	100%

La tabla 7 y figura 2 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del teletrabajo en su dimensión conocimiento del teletrabajo que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. En ese sentido podemos observar que el 53% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron el conocimiento del teletrabajo y 47 mencionaron a veces.

**Figura 2.**

*Porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión conocimiento del teletrabajo*

**Tabla 8.**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión manejo de las TICs*

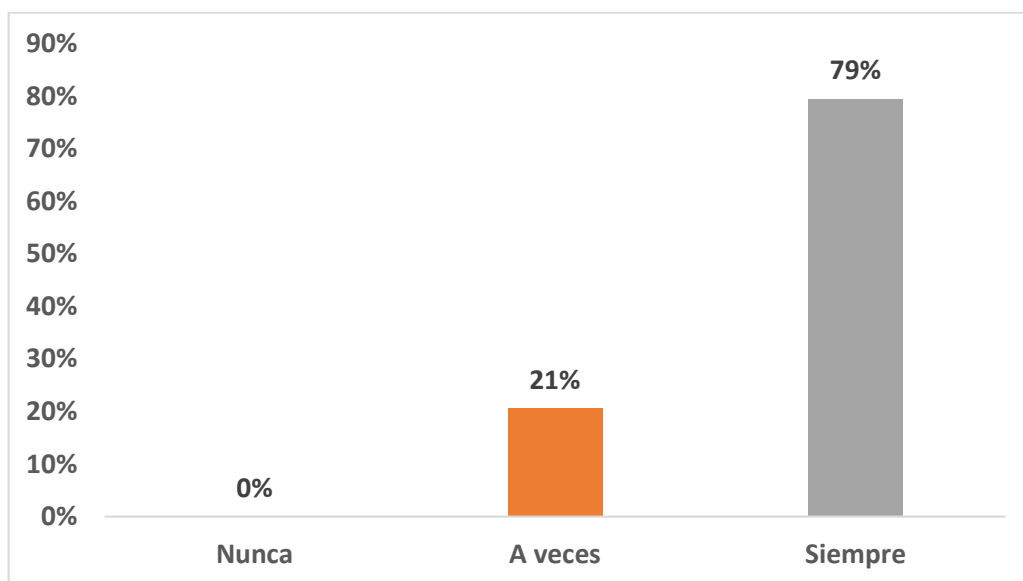
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	7	21%
Siempre	27	79%
Total	34	100%

La tabla 8 y figura 3 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del Teletrabajo en su dimensión manejo de las TICs que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. Podemos observar que el 79% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron un buen manejo de las TICs mientras que el 21% a veces.



**Figura 3.**

*Porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión manejo de las TICs*

**Tabla 9.**

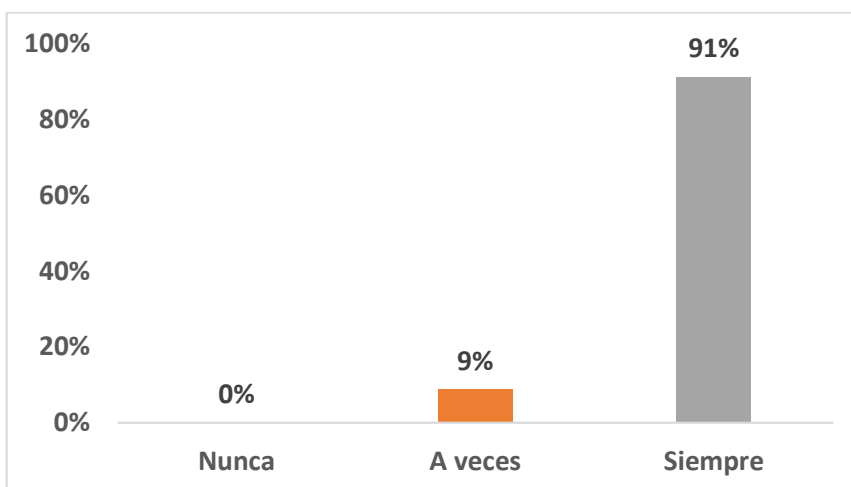
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de Teletrabajo en su dimensión aislamiento social*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	3	9%
Siempre	31	91%
Total	34	100%

La tabla 9 y figura 4 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del Teletrabajo en su dimensión aislamiento social, el 91% de los docentes indicaron que muy frecuentemente acataron el aislamiento social y el 9% a veces.

**Figura 4.**

*Porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión aislamiento social*

**Tabla 10.**

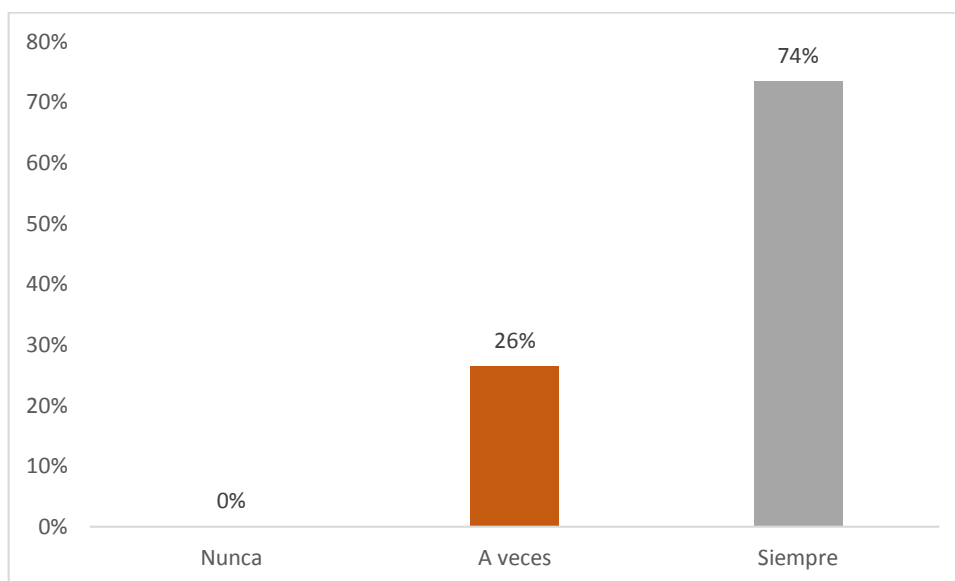
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión trabajo a distancia*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	9	26%
Siempre	25	74%
Total	34	100%

La tabla 10 y figura 5 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del Teletrabajo en su dimensión trabajo a distancia. Podemos observar que el 74% de los docentes mencionaron que el trabajo a distancia siempre se realizó de manera adecuado y el 26% indicaron que a veces se llevó de manera adecuada el trabajo a distancia.

**Figura 5.**

*Porcentaje de los niveles de teletrabajo en su dimensión trabajo a distancia*

**Tabla 11.**

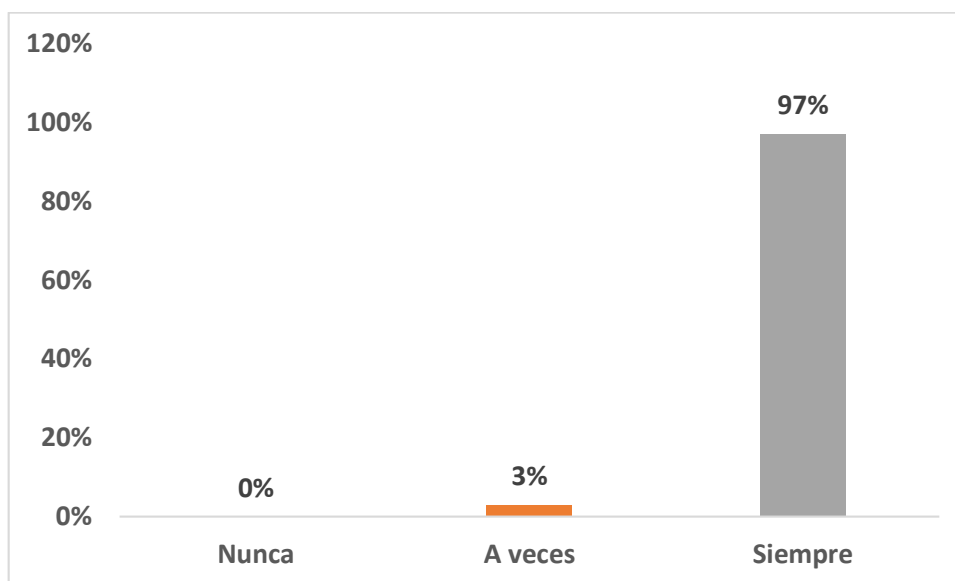
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	1	3%
Siempre	33	97%
Total	34	100%

La tabla 11 y figura 6 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. En ese sentido podemos observar que el 97% de los docentes mencionaron que el desempeño laboral siempre fue adecuado y solo el 3% indicaron que veces fue adecuado.

**Figura 6.**

*Porcentaje de los niveles de desempeño laboral*

**Tabla 12.**

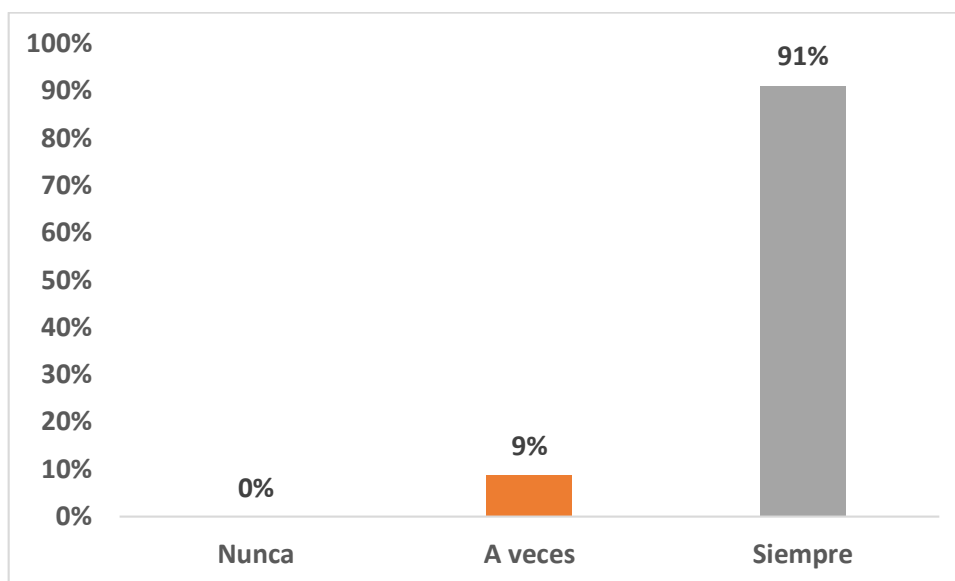
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	3	9%
Siempre	31	91%
Total	34	100%

La tabla 12 y figura 7 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión motivación. En ese sentido podemos observar que el 91% de los docentes mencionaron que siempre se encuentran motivados, mientras que el 9% indicaron que la motivación es veces.

**Figura 7.**

*Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión motivación*

**Tabla 13.**

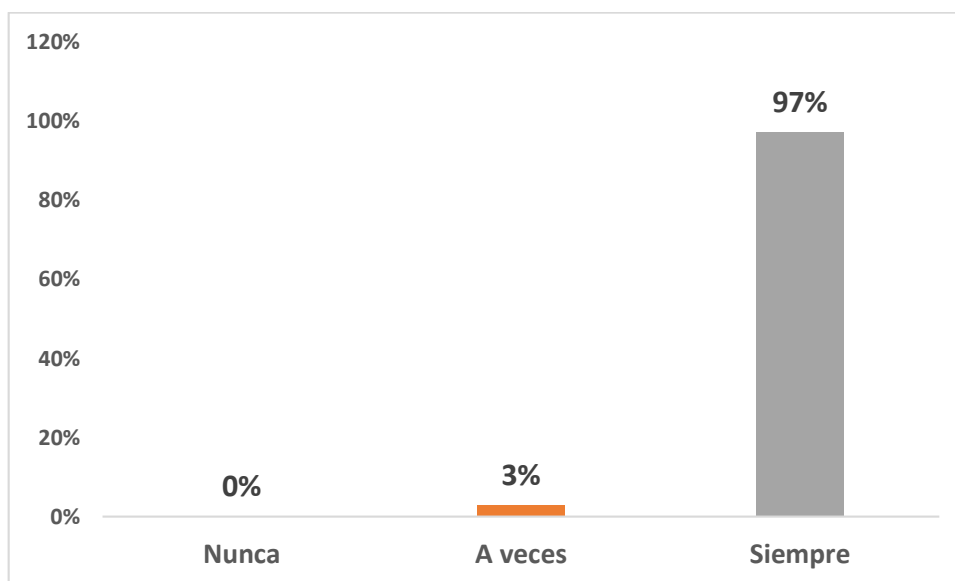
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	1	3%
Siempre	33	97%
Total	34	100%

La tabla 13 y figura 8 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión liderazgo que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. En ese sentido se observa que el 97% de los docentes mencionaron que siempre se dan los liderazgos y sólo 3% de los docentes indicó a veces.

**Figura 8.**

*Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión liderazgo*

**Tabla 14.**

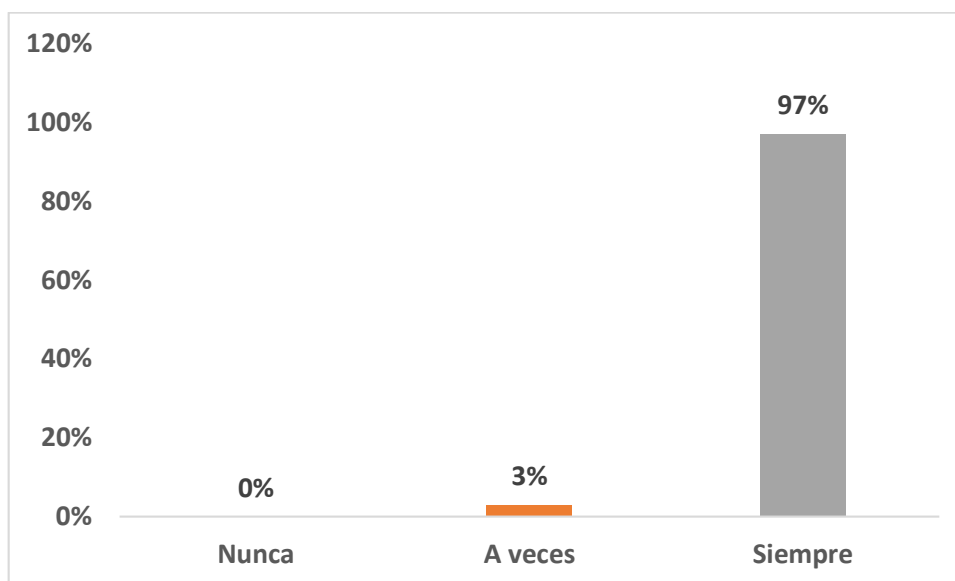
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	1	3%
Siempre	33	97%
Total	34	100%

La tabla 14 y figura 9 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. En ese sentido podemos observar que el 97% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron relaciones interpersonales de manera adecuada mientras que solo el 3% calificaron como a veces.

**Figura 9.**

*Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales*

**Tabla 15.**

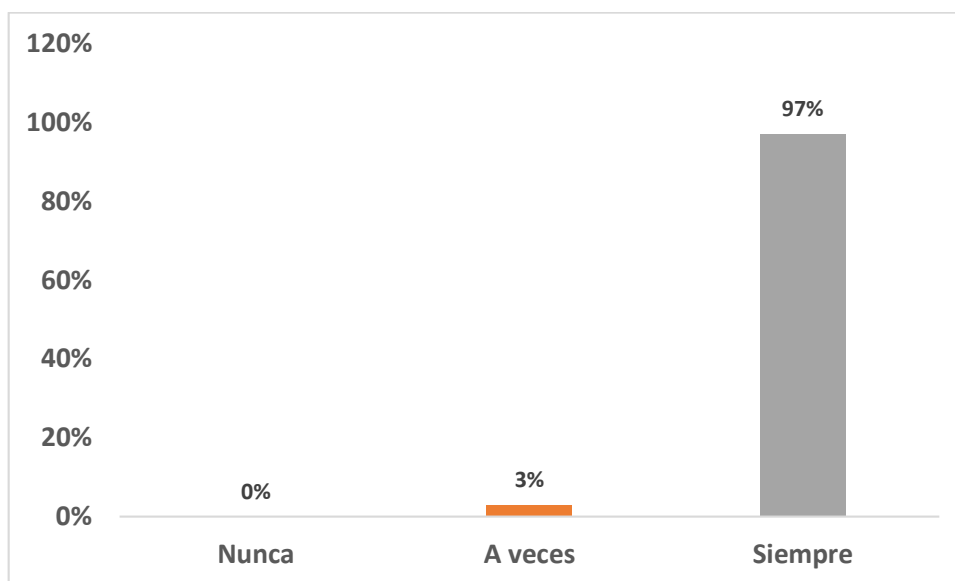
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	1	3%
Siempre	33	97%
Total	34	100%

La tabla 15 y figura 10 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión comunicación que opinaron 34 docentes de la institución educativa José Félix de Luricocha, Huanta 2020. En ese sentido podemos observar que el 97% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron una buena comunicación y sólo el 3% mencionaron a veces.

**Figura 10.**

*Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión comunicación*

**Tabla 16.**

*Verificación de normalidad del cuestionario Teletrabajo y desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	0.165	34	0.019	0.929	34	0.028
conocimiento del teletrabajo	0.126	34	0.188	0.975	34	0.616
Manejo de las TICs	0.206	34	0.001	0.898	34	0.004
Aislamiento social	0.151	34	0.047	0.937	34	0.049
Trabajo a distancia	0.131	34	0.151	0.927	34	0.026
Desempeño laboral	0.204	34	0.001	0.864	34	0.001
Motivación	0.238	34	0.000	0.895	34	0.003
Liderazgo	0.195	34	0.002	0.914	34	0.011
Relaciones interpersonales	0.238	34	0.000	0.808	34	0.000
Comunicación	0.162	34	0.025	0.934	34	0.042

a. Corrección de significación de Lilliefors



La tabla 16 muestra la verificación de la distribución normal de las dos variables en estudio y sus dimensiones; de la cual podemos observar a un nivel de significancia asintótica bilateral al 5%, el cuestionario Teletrabajo y su dimensión conocimiento del teletrabajo no cumplen con el supuesto de normalidad puesto que el p-valor se encuentra por debajo del 5% ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) a excepción de la dimensión conocimiento del teletrabajo ( $p\text{-valor} = 616 > 0.05$ ) así, mismo la variable desempeño laboral y sus dimensiones tampoco presentan distribución normal donde p-valor se encuentra por debajo del 5% ( $p\text{-valor} < 0.05$ ), para esta prueba se utilizó el test de Shapiro-Wilk, puesto que el tamaño de muestra es pequeña ( $n = 34 < 50$ ) En ese sentido se utilizó el estadístico Rho de Spearman para el proceso de la prueba de hipótesis.

### **3.2 Contrastación de hipótesis**

#### **A Hipótesis general**

##### **Hipótesis nula ( $H_0$ )**

El teletrabajo no tiene relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

##### **Hipótesis alterna ( $H_a$ )**

El teletrabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Rechazaremos, la  $H_0$  si  $p > \alpha$ , caso contrario no se rechazará la hipótesis  $H_0$

**Tabla 17.**

*Correlación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.*

		Teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	1.000	,513**
			0.002
		34	34
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,513**	1.000
		0.002	
		34	34

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

**Resultado:** De la Tabla anterior podemos observar que el Rho de Spearman fue 0.513, este resultado indica un nivel de correlación directa moderada, además podemos corroborar que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.002). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ( $\alpha = 0.05$ ) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: El teletrabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

### **Hipótesis específica 1**

#### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

El conocimiento del teletrabajo no tiene relación directa con motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

#### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)**

El conocimiento del teletrabajo tiene relación directa con motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Rechazaremos, la  $H_0$  si  $p > \alpha$ , caso contrario no se rechazará la hipótesis  $H_0$

**Tabla 18.**

*Correlación entre el conocimiento del teletrabajo y la motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.*

		conocimiento del teletrabajo		
			Motivación	
Rho de Spearman	conocimiento del teletrabajo	Coeficiente de correlación	1.000	0.297
		Sig. (bilateral)		0.088
		N	34	34
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	0.297	1.000
		Sig. (bilateral)	0.088	
		N	34	34

**Resultado:** De la Tabla anterior podemos observar que el Rho de Spearman fue 0.297, este resultado indica un nivel de correlación directa muy baja, pero no podemos indicar la significancia puesto que el p-valor es mayor a 0.05 (p-valor=0.088). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ( $\alpha = 0.05$ ) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: El conocimiento del teletrabajo no tiene relación directa con motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020

## **Hipótesis específica 2**

### **Hipótesis nula ( $H_0$ )**

El manejo de las TICs no tiene relación directa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

### Hipótesis alterna (Ha)

El manejo de las TICs tiene relación directa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Rechazaremos, la  $H_0$  si  $p > \alpha$ , caso contrario no se rechazará la hipótesis  $H_0$

### Tabla 19.

*Correlación entre el manejo de las TICs y el liderazgo*

			Manejo de las TICs	Liderazgo
Rho de Spearman	Manejo de las TICs	Coefficiente de correlación	1.000	,618**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		34	34
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,618**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		34	34	

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

**Resultado:** De la Tabla anterior podemos observar que el Rho de Spearman fue 0.618, este resultado indica un nivel de correlación directa moderado, que también podemos corroborar con el p-valor ya que el p-valor se encuentra por debajo de 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ( $\alpha = 0.05$ ) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: El manejo de las TICs

tiene relación directa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

### Hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula (Ho)

El aislamiento social no tiene relación directa con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

#### Hipótesis alterna (Ha)

El aislamiento social tiene relación directa con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Rechazaremos, la Ho si  $p > \alpha$ , caso contrario no se rechazará la hipótesis Ho.

### Tabla 20.

#### *Correlación entre aislamiento social y relaciones interpersonales*

			Aislamiento social	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Aislamiento social	Coefficiente de correlación	1.000	0.031
		Sig. (bilateral)		0.864
		N	34	34
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.031	1.000
		Sig. (bilateral)	0.864	
		N	34	34

**Resultado:** De la Tabla anterior podemos observar que el Rho de Spearman fue 0.031, este resultado indica un nivel de correlación directa muy baja, pero no podemos corroborar con el p-valor, puesto que el p-valor es mayor a 0.05 (p-valor=0.864). Por lo tanto, no rechazamos

la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ( $\alpha = 0.05$ ) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: El aislamiento social no tiene relación directa con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

#### **Hipótesis específica 4**

##### **Hipótesis nula (Ho)**

El trabajo a distancia no tiene relación directa con la comunicación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

##### **Hipótesis alterna (Ha)**

El trabajo a distancia tiene relación directa con la comunicación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Rechazaremos, la Ho si  $p > \alpha$ , caso contrario no se rechazará la hipótesis Ho.

**Tabla 21.**

*Correlación entre el trabajo a distancia y la comunicación*

			Trabajo a distancia	Comunicación
Rho de Spearman	Trabajo a distancia	Coefficiente de correlación	1.000	0.053
		Sig. (bilateral)		0.765
	N		34	34
	Comunicación	Coefficiente de correlación	0.053	1.000
Sig. (bilateral)		0.765		
N		34	34	

**Resultado:** De la Tabla anterior podemos observar que el Rho de Spearman fue 0.053, este resultado indica un nivel de correlación directa muy baja, pero no podemos corroborar con el p-valor, puesto que el p-valor es mayor a 0.05 (p-valor=0.765). Por lo tanto, no rechazamos la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ( $\alpha = 0.05$ ) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: El trabajo a distancia no tiene relación directa con la comunicación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Respecto a la hipótesis general, se consideró: El teletrabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020. El resultado evidenció una correlación directa moderada entre las variables de estudio, con un coeficiente Rho de Spearman = 0,513. Los resultados a nivel descriptivo arrojan que el 85% de los docentes mencionaron que siempre ha realizado el teletrabajo mientras que el 15% indicaron a veces. De igual manera, se encontró que el 97% de los docentes mencionaron que el desempeño laboral siempre fue adecuado y solo el 3% indicaron que veces fue adecuado. Revisando estudios anteriores, encontramos a Figueroa (2022) en su tesis: “Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue Planta externa de Telefónica del Perú, en el año 2020”, el resultado concluye que las variables evidencian una correlación positiva moderada y significativa, según el coeficiente de correlación  $r=0,748$ , para ello, empleo el alcance explicativo o correlacional, con una población de 80 colaboradores a quienes les aplicaron la encuesta. Similar resultado lo obtuvo Gonzales (2022) en su tesis: “Teletrabajo y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2022”, los resultados mostraron que existe un grado de correlación



muy fuerte entre el teletrabajo y el desempeño laboral, alcanzando un valor de 0.796 según rho de Pearson, el estudio fue aplicado y diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la muestra estuvo compuesta por 26 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario. Ambos estudios muestran una correlación directa entre las variables, si bien el nivel de correlación es distinto, ambas concluyen tener una correlación directa.

Respecto a la hipótesis específica 1, se consideró: El conocimiento del teletrabajo tiene relación directa con la motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020. Los resultados obtenidos fueron que las dimensiones conocimiento del teletrabajo y motivación tienen correlación directa muy baja (Rho de Spearman: 0,297 y valor p: 0,088). Un hallazgo similar se encontró en Monteverde (2022) en su tesis: “Teletrabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima 2022”, el que afirma que existe una relación positiva moderada entre la motivación y satisfacción y el desempeño laboral ( $r = 0,5730$ ), la investigación empleó el enfoque cuantitativo explicativo, se aplicó dos cuestionarios a 200 participantes. Ambos resultados muestran una correlación, si bien en una de ellas arroja una relación directa baja, ello se puede explicar por el objeto de estudio.

Respecto a la hipótesis específica específica 2, se consideró: El manejo de las TICs tiene relación directa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020. Los resultados obtenidos fueron que las dimensiones manejo de las Tics y liderazgo tienen correlación directa moderada (Rho de Spearman: 0,618 y valor p: 0.000). Similar resultado lo obtuvo Estrada (2022) en su tesis: “El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022”, investigación que llegó a concluir que existe una correlación directa moderada entre el elemento tecnológico y el desempeño

laboral, el estudio empleó una investigación básica, diseño no experimental de nivel correlacional; se aplicó la encuesta a 60 personas.

Respecto a la hipótesis específica 3, se consideró: El aislamiento social tiene relación directa con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020. Los resultados obtenidos fueron que el aislamiento social y las relaciones interpersonales tienen correlación directa muy baja con la rentabilidad financiera (Rho de Spearman: 0,031 y valor p: 0,864). El resultado es análogo a lo obtenido por Figueroa (2022) en su tesis: “Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue Planta externa de Telefónica del Perú, en el año 2020”, el estudio concluye que los riesgos laborales impactan de manera directa y significativa en el desempeño laboral del colaborador, según (Rho de Spearman: 0,501 y valor p: 0,05). Ambos estudios evidencian un grado de correlación positiva siendo la metodología empleada similar a lo empleado en el desarrollo de la tesis.

Respecto a la hipótesis específica 4, se consideró: El trabajo a distancia tiene relación directa con la comunicación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020. Los resultados obtenidos fueron que el trabajo a distancia y comunicación tienen correlación directa muy baja (Rho de Spearman: 0,053 y valor p: 0,765). El resultado es análogo a lo obtenido por Figueroa (2022) en su tesis: “Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue Planta externa de Telefónica del Perú, en el año 2020”, el estudio concluye que existe una correlación positiva moderada entre la productividad remota con el desempeño laboral de los colaboradores, según  $Rho = ,418$ .

## V. CONCLUSIONES

Se determinó que el teletrabajo y el desempeño laboral poseen una correlación Rho de Spearman igual a 0.513, la que indica un nivel de relación directa moderada entre las mencionadas variables, habiendo determinado en un p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.002). Así mismo, los resultados del estudio consideran que el 85% de los docentes indican que vienen realizando el teletrabajo y 97% mencionaron que el desempeño laboral siempre fue adecuado. Tales resultados concluyen que existe relación, la que evidentemente evidencia que contar con herramientas legales y técnicas en la implementación del teletrabajo, permitirá mejorar el desempeño laboral de los actores.

Se determinó que el conocimiento del trabajo y motivación tiene relación igual a 0.297, la que implica un nivel de correlación directa muy baja, p-valor es mayor a 0.05 (p-valor=0.088). De ello, los resultados del estudio consideran que el 53% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron el conocimiento del teletrabajo y 91% 91% de los docentes mencionaron que siempre se encuentran motivados. Es así que, cuando los actores conocen el marco legal, técnico y procedimental del teletrabajo, este incidirá de manera positiva en la motivación de sus colaboradores.

Se determinó que el manejo de las Tics y el liderazgo tienen relación igual a 0.618, la que refiere un nivel de correlación directa moderada, con un p-valor se encuentra por debajo de

0.05 (p-valor=0.000). De ello, los resultados del estudio consideran que el 79% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron un buen manejo de las TICs y 97% de los docentes mencionaron que siempre se dan los liderazgos. Es decir, que cuando el adiestramiento en el manejo de las herramientas del Tics es pertinente, esta permite construir un liderazgo autónomo en sus colaboradores.

Se determinó que el aislamiento social y relaciones interpersonales tienen relación igual a 0.031, la que indica un nivel de correlación directa muy baja, con un p-valor es mayor a 0.05 (p-valor=0.864). De ello, los resultados del estudio consideran que el 91% de los docentes indicaron que muy frecuentemente acataron el aislamiento social y 97% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron relaciones interpersonales de manera adecuada. Esta relación baja entre ambas dimensiones se debe a que con el aislamiento social las relaciones entre las personas fueron mínimas y aun siendo así fueron positivas.

Se determinó que el trabajo a distancia y comunicación tienen relación igual a 0.053, la que indica un nivel de correlación directa muy baja, con un p-valor es mayor a 0.05 (p-valor=0.765). De ello, los resultados del estudio consideran que 74% de los docentes mencionaron que el trabajo a distancia siempre se realizó de manera adecuado y 97% de los docentes mencionaron que siempre tuvieron una buena comunicación. Si bien la relación es mínima, esto obedece que esta nueva modalidad de trabajo recortó la comunicación directa, pero si hace una gestión adecuada evidentemente se verá una mejora

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los principales actores y titulares de la institución educativa José Félix de Luricocha a desarrollar un programa articulado de mejora continua en la implementación del teletrabajo, así como contar con expertos y especialistas que ayuden a los colaboradores a simplificar su trabajo, ello con la única finalidad de potenciar la percepción que tienen los trabajadores como agentes activos de la institución.

De igual modo, se sugiere, a los principales actores y titulares de la institución educativa José Félix de Luricocha, a diseñar un taller en cuanto refiere al conocimiento de la operatividad y las particularidades propias del teletrabajo, ya que su gestión adecuada determina su incidencia en la motivación de los trabajadores.

Se recomienda a los principales actores y titulares de la institución educativa José Félix de Luricocha a implementar herramientas sobre el manejo de las Tics, la que sin duda permitirá a sus colaboradores adoptar un liderazgo sostenible.

Se sugiere a los principales actores y titulares de la institución educativa José Félix de Luricocha a aplicar las medidas de salubridad recomendadas por los organismos de la salud, ya que su gestión adecuada incidirá en las relaciones interpersonales de sus colaboradores.

Se recomienda a los principales actores y titulares de la institución educativa José Félix de Luricocha a realizar taller y capacitaciones referentes al funcionamiento del trabajo a

distancia, ya que su implementación y seguimiento adecuado permitirá mejorar los canales de comunicación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya , R., Atme , P., & Cárdenas , L. (2017). *Estrés y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital regional de Ayacucho y el hospital de EsSalud 2017. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. Obtenido de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2303>
- Aranfbar, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo. Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3634>
- Arcos, B. (2017). *Análisis jurídico –laboral del teletrabajo. Tesis de grado. Universidad de Almería*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10835/6639>
- Belalcázar, J., Lasso, M., & Quiroz, P. (2019). *Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas de Colombia. Tesis de grado. Universidad Santiago de Cali*. Obtenido de <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-blas-pascal/lengua/analisis-de-la-implementacion-en-argen/22182232>
- Belloch, C. (2022). *LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C.)*. Obtenido de <https://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>
- Campos, S., & Nieto, C. (2020). *CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO DE CHINCHA, CHINCHA ALTA 2020. Tesis de grado. Universidad Autónoma de Ica*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/708>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Daly, N. (2021). *Herramientas de colaboración a distancia: las mejores funciones de Wrike para equipos*. Obtenido de <https://www.wrike.com/es/blog/herramientas-de-colaboracion-a-distancia-las-mejores-funciones-de-wrike-para-equipos/>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- De la Cruz , G., & Morales , A. (2020). *Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil. Tesis de grado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15202>
- Escalante y otros. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Revista Gaceta Laboral. Vol 12. Universidad del Zulia. Venezuela*, <http://www.scielo.org.ve/scielo>.
- Estrada, Y. (2022). *El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98103>
- Figuroa, M. (2022). *Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue Planta externa de Telefonica del Peru, en el año 2020. Tesis de grado. Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9727>
- Garmendi, X. (2022). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/Teletrabajo.pdf>
- Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), pp. 61-77. Obtenido de [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen2\\_numero2/articulo\\_5.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf)
- Gonzales, D. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2022. Tesis de grado. Universidad César Vallejo* .



Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97437>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J., & Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. *Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación*, N° 37/2. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

ITA-LAC. (2017). *Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe-2017*. Obtenido de <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2019/ITALAC-INFORME-ESTADO-DEL-TELETRABAJO-EN-LATINO-AMER%C3%8DCA-2017.pdf>

Joan Gené y Etal. (2016). *Aislamiento social y soledad: ¿qué podemos hacer los equipos de atención primaria?* Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-aislamiento-social-soledad-que-podemos-S0212656716301809>

La República. (2018). *Brasil lidera teletrabajo en América Latina*. Obtenido de <https://www.larepublica.net/noticia/brasil-lidera-teletrabajo-en-america-latina>

Ley N° 30036. (05 de 06 de 2013). *Ley que regula el teletrabajo*. *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

Malagón, Á. (2020). *CARACTERIZACIÓN CLÍNICA, SOCIODEMOGRÁFICA, TERAPÉUTICA Y FAMILIAR EN UNA MUESTRA DE SUJETOS ATENDIDOS POR UN EQUIPO DE ATENCIÓN DOMICILIARIA ESPECIALIZADO EN PSIQUIATRÍA*. *Tesis de doctorado*. Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/670644/mama1de1.pdf?sequence=1>

Monsalve, G. (2017). *Criterios para la gestión del personal en teletrabajo de la Contraloría General de Antioquia*. *Tesis de maestría*. Universidad de Medellín. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/11407/2264>

- Monteverde, S. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima 2022. Tesis de grado. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89691>
- Naranjo, M. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. . *Educación*, vol. 33, núm. 2., pp. 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>.
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Payeras, 2. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. . España: Díaz de Santos.
- Qiñonez, C., & Peralta, M. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*, 56. <https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. . Mexico: Cengage Learning.
- Sierra, E. (2019). *EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/335740655\\_EL\\_TRABAJO\\_A\\_DISTANCIA\\_Y\\_EL\\_TELETRABAJO\\_INTRODUCCION](https://www.researchgate.net/publication/335740655_EL_TRABAJO_A_DISTANCIA_Y_EL_TELETRABAJO_INTRODUCCION)
- Suarez, L. (2020). *“Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020”*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Téllez, J. (2007). *Derecho Informático*. México: MacGraw-Hill Interamericana. .

Universidad Nacional de Costa Rica. (2022). *DESARROLLAR HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES*. Obtenido de

<https://documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/12376/Gu%C3%ADa%20de%20autoayuda%20-%20Relaciones%20interpersonales%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vasquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>

**ANEXO**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Teletrabajo y Desempeño Laboral en docentes de la IE “José Félix Iguain” Luricocha, Huanta 2020”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p><b>a.</b> ¿Cuál es la relación entre conocimiento del teletrabajo con la motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?</p> <p><b>b.</b> ¿Cuál es la relación entre el manejo de las TICs con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?</p> <p><b>c.</b> ¿Cuál es la relación entre el aislamiento social y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre teletrabajo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p><b>a.</b> Determinar la relación entre conocimiento del teletrabajo y motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>b.</b> Determinar la relación entre manejo de las TICs y liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>c.</b> Determinar la relación entre aislamiento social y relaciones interpersonales de los</p>	<p><b>General</b></p> <p>El teletrabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p><b>a.</b> El conocimiento del teletrabajo tiene relación directa con motivación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>b.</b> El manejo de las TICs tiene relación directa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>c.</b> El aislamiento social tiene relación directa con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa</p>	<p><b>Variable 01:</b></p> <p>Teletrabajo</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Conocimiento del teletrabajo.</p> <p>Manejo de las TIC</p> <p>Aislamiento social</p> <p>Trabajo a distancia</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental y transversal</p> <p><b>Población</b></p> <p>34 docentes</p> <p><b>Técnica de recolección de datos</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos para la recolección de datos</b></p> <p>02 cuestionarios, uno</p>

<p>“José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?</p> <p><b>d.</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo a distancia y la comunicación en los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020?</p>	<p>docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>d.</b> Determinar la relación entre trabajo a distancia y comunicación en docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p>	<p>“José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p> <p><b>d.</b> El trabajo a distancia tiene relación directa con la comunicación de los docentes de la Institución Educativa “José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020.</p>	<p><b>Variable 02:</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Comunicación</p>	<p>por variable.</p>
---	--	---	--	----------------------

## **Anexo 2. Instrumentos**

### **Cuestionario de teletrabajo**

Respetado (a) profesor (a), tenga usted buen día. El presente cuestionario está formulado con la finalidad de conocer el desenvolvimiento en teletrabajo en los docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020, para lo cual se le suplica concedernos unos minutos de su valioso tiempo, respondiendo a cada una de las interrogantes planteadas; cabe precisar que la información proporcionada tendrá un tratamiento académico y de modo estrictamente confidencial. De antemano expresamos nuestro profundo agradecimiento por su comprensión, participación y loable disposición.

#### **Datos generales**

Género: Femenino ( ) Masculino ( ) Condición laboral ( )

#### **Indicaciones**

Marque con un aspa (X) la respuesta que más se aproxime a su opinión o percepción, considerando los valores siguientes.

<b>Valores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Significado	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Conocimiento del Teletrabajo</b>						
1	¿Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella?					
2	¿Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia?					
3	¿Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas?					
4	¿Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso de remoto?					
5	¿Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?					
6	¿Controla, planifica y organiza de manera autónoma su trabajo?					
<b>Manejo de las TICs</b>						
7	¿Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades de su labor?					
8	¿Es capaz de controlar, planificar y organizar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo?					
9	¿Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades virtuales de su trabajo?					
10	¿Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona?					
11	¿Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos?					
12	¿Los especialistas de áreas evalúan el cumplimiento de actividades virtuales?					
<b>Aislamiento Social</b>						
13	¿Cuenta con acceso a internet en su domicilio?					
14	¿Utiliza telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo desde su domicilio?					
15	¿Hace uso de las aplicaciones como zoom, WhatsApp web, meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones desde su domicilio?					
16	¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?					
17	Coordina con los funcionarios y responsables, lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la UGEL?					
18	¿Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan, sean con la participación de todos los docentes?					
<b>Trabajo a distancia</b>						
19	¿Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la institución es buena?					
20	¿Permiten participar en la institución, con opiniones o sugerencias virtuales?					



21	¿Recibe la retroalimentación o feedback necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña?					
22	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, video conferencia, entre otros?					
23	¿Cuenta con recursos y equipos tecnológicos como: laptop, computadora de escritorio, impresora, entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?					
24	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información de su trabajo?					

## Cuestionario de desempeño laboral

Una vez más nos dirigimos su persona, respetado (a) profesor (a), tenga usted buen día. El presente cuestionario está formulado con la finalidad de conocer el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain” de Luricocha, Huanta 2020, para lo cual se le vuelve a suplicar concedernos unos minutos de su valioso tiempo, respondiendo a cada una de las interrogantes planteadas; cabe precisar que la información proporcionada tendrá un tratamiento académico y de modo estrictamente confidencial. De antemano reiteramos nuestro profundo agradecimiento por su comprensión, participación y loable disposición.

### Datos generales

Género: Femenino ( ) Masculino ( ) Condición laboral ( )

### Indicaciones

Marque con un aspa (X) la respuesta que más se aproxime a su opinión o percepción, considerando los valores siguientes.

Valores	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Motivación</b>					
1	¿Termina su trabajo oportunamente?					
2	¿Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?					
3	¿No requiere de supervisión frecuente?					
4	¿Se anticipa a las dificultades?					
5	¿Se preocupa por alcanzar las metas?					
	<b>Liderazgo</b>					
6	¿Hace uso racional de los materiales de trabajo?					

7	¿Se muestra profesional en el trabajo?					
8	¿Brinda una adecuada orientación a los estudiantes?					
9	¿Muestra nuevas ideas para mejorar su desempeño?					
10	¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?					
11	¿Muestra respeto en el trabajo?					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
12	¿Se muestra cortés con los estudiantes y sus colegas?					
13	¿Se muestra asequible al cambio?					
14	¿Evita los conflictos dentro de la institución?					
15	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?					
16	¿Colabora con los demás para el logro de objetivos?					
	<b>Comunicación</b>					
17	¿El trabajo realizado es reportado oportunamente?					
18	¿Los errores cometidos en el trabajo, es tratado oportunamente?					
19	¿Se advierte fácilmente los objetivos de la institución?					
20	¿Planifica adecuadamente sus actividades laborales?					
21	¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?					

### Anexo 3. Validación

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



##### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Mg. Mayra Solange Laines Arce

**Institución donde labora:** Independiente

**Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:** CUESTIONARIO

**Temática:** "Teletrabajo y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain de Luricocha, Huanta 2020"

**Autor del Instrumento:** Bach. MENESES FERNÁNDEZ, JOHN WILDER

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
<b>METODOLOGÍA</b>	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					90%
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					90%
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre los indicadores y los ítems					90%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				80%	
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90%
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					90%
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90%
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					90%

##### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

El instrumento de recolección de datos mide las dimensiones e indicadores consideradas en la Operacionalización de la variable de estudio.

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión de la tesis en mención, esta obtiene 93.5%.

Lima, 20 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante  
DNI: 70418756      Tel./Cel.: 930847806

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Mg. Maritza Benítez Bellido León

**Institución donde labora:** Municipalidad Distrital de San Juan Bautista y Empresa

**Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:** CUESTIONARIO

**Temas:** "Teletrabajo y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain de Laricocha, Huanta 2020"

**Autor del Instrumento:** Bach. MENESES FERNÁNDEZ, JOHN WILDER

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:



INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					50%
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					50%
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los ítems					50%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					50%
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					50%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					50%
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					50%

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

¿Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

El instrumento de recolección de datos mide las dimensiones e indicadores consideradas en la Operacionalización de la variable de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión de la tesis en mención, esta obtiene 91.25%.

Lima, 30 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante  
DNI: 70065949      Tel./Cel.: 948584969

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Lic. José Luis Sánchez Vilatóma

**Institución donde labora:** Asesor y Consultor

**Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:** CUESTIONARIO

**Tema:** "Teletrabajo y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain de Luricocha, Huanta 2020"

**Autor del Instrumento:** Bach. MENESES FERNÁNDEZ, JOHN WILDER

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					50%
CONERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				50%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los ítems					50%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				50%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					50%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					50%
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de actualidad					50%

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

El instrumento de recolección de datos mide las dimensiones e indicadores considerados en la Operacionalización de la variable de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión de la tesis en mención, esta obtiene 55.75%.

Lima, 20 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante  
DNI- 46870673      T.E.H./C.e.L: 943427311

### Anexo 4. Datos recolectados

VARIABLE: TELETRABAJO																							
D1. Conocimiento del Teletrabajo						D2. Manejo de las TICs						D3. Aislamiento Social						D4. Trabajo a distancia					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T	T	T	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T2	T2	T2	T2	T2
4	5	3	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5
2	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	1	4	3	3	4	5	5	5
4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	2	4	5	5
3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	2	4	3	4	3	4	5	5
3	5	3	3	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5
4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	2	5	4	5
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	3	3	2	4	3	5	5	3	5	2	3	5	3	5	3	4	4	4	2	5	4	5
4	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5
3	4	2	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5
3	5	3	3	2	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5
3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	5	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	2	4	3	4	3	5
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	2	3	3	5	4	5	5	2	5	3	5	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5

---

4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	2	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5
5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	2	4	4	5	3	3	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	3	4	3	5	5	5
3	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5
3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	4	4	5	5	3	3	2	4	4	5	4	5	5	5
4	4	3	4	2	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	
4	5	4	3	3	5	3	4	5	3	5	4	2	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5
3	4	2	4	2	5	2	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2	4	3	2	2	5	5
3	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	2	4	4	5	3	3	5	5

---



Desempeño laboral																				
D1. Motivación					D2.Liderazgo					D3. Relaciones interpersonales						D4. Comunicación				
DL	DL	DL	DL	DL	DL	DL	DL	DL	DL	DL1	DL1	DL1	DL1	DL1	DL1	DL1	DL1	DL1	DL2	DL2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4
5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5

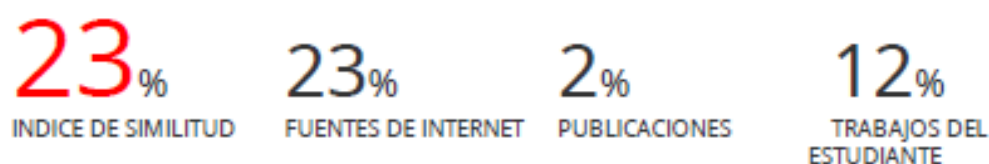
---

5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	3	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5

## Anexo 5. Evidencia de similitud digital

### Teletrabajo y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain de Luricocha, Huanta 2020


#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ecci.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

### Anexo 6. Autorización de publicación en repositorio


**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
La Universidad del Futuro, hoy

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

**1.- DATOS DEL AUTOR**

Apellidos y Nombres: Meneses Fernández, John Wilder

DNI: 28575833 Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Domicilio: Jr. Puno N= 465

Teléfono fijo: 066613153 Teléfono celular: 966649560

**2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS**

Facultad/Escuela: Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:  
"Teletrabajo y Desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa José Félix Iguain de Luricodia, Huanta 2020"

**3.- OBTENER:**

Bachiller ( ) Título () Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA**

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) \_\_\_\_\_ indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

( ) Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

( ) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de agosto de 2023.

Huella digital

