

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



**TESIS**

**“TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA UGEL HUANTA 2020”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. PRUDENCIO LANDEO QUISPE

**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 padres, hijos y esposa por su permanente soporte y su tiempo dedicado de manera desinteresada.

### **AGRADECIMIENTO**

A la casa de estudios por la formación impartida durante los años de preparación.

A mi asesor y docente por su paciencia y gran apoyo desinteresada durante la realización de toda la tesis.

Al personal de la Ugel Huanta por su aporte y dedicación durante la ejecución del trabajo.



## INFORME DE SIMILITUD

### INFORME DE SIMILITUD N°024-2023-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 LANDEO QUISPE, PRUDENCIO**

**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 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL HUANTA 2020”**, presentado por la Bachiller **LANDEO QUISPE, PRUDENCIO**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 28%** (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, la Bachiller en mención **PUEDE 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 .....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT .....	X
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	11
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.5 VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES .....	15
1.6 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	17
1.7 TRABAJOS PREVIOS .....	18
1.8 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA .....	21
1.9 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	29
II. MÉTODO .....	30
2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	30
2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	31
2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	33
2.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS .....	33
2.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	34

2.6 ASPECTOS ÉTICOS .....	34
III. RESULTADOS .....	35
3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS .....	35
3.2 FIABILIDAD .....	43
3.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	44
IV. DISCUSIÓN .....	50
V. CONCLUSIONES .....	55
VI. RECOMENDACIONES .....	57
REFERENCIAS .....	59
ANEXOS.....	62
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	63
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	64
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	69
ANEXO 4: EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL.....	77
ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO.....	78
ANEXO 6: JUICIO DE EXPERTOS .....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable Teletrabajo.....	16
<b>Tabla 2</b> Valoración de las puntuaciones de la variable teletrabajo y sus dimensiones .....	16
<b>Tabla 3</b> Operacionalización de la variable Productividad Laboral .....	17
<b>Tabla 4</b> Valoración de las puntuaciones de la variable teletrabajo y sus dimensiones .....	17
<b>Tabla 5</b> Ventajas y desventajas del teletrabajo para las empresas .....	24
<b>Tabla 6</b> Características demográficas de los trabajadores de la Ugel Huanta .....	35
<b>Tabla 7</b> Conocimientos sobre herramientas informáticos de los trabajadores de la Ugel Huanta .....	36
<b>Tabla 8</b> Conocimientos sobre teléfonos inteligentes de los trabajadores de la Ugel Huanta.	36
<b>Tabla 9</b> Nivel de realización del teletrabajo en los trabajadores de la Ugel Huanta.....	37
<b>Tabla 10</b> Nivel de apoyo técnico en los trabajadores de la Ugel Huanta.....	38
<b>Tabla 11</b> Nivel de carga laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta .....	39
<b>Tabla 12</b> Nivel de ambiente laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta. ....	40
<b>Tabla 13</b> Nivel de impacto en la vida familiar en los trabajadores de la Ugel Huanta. ....	41
<b>Tabla 14</b> Nivel de productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.....	41
<b>Tabla 15</b> Nivel de eficacia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta. ....	42
<b>Tabla 16</b> Nivel de eficiencia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta. ....	43
<b>Tabla 17</b> Confiabilidad del cuestionario teletrabajo .....	43
<b>Tabla 18</b> Confiabilidad del cuestionario productividad laboral.....	44
<b>Tabla 19</b> Verificación de la normalidad de los cuestionarios de teletrabajo y productividad laboral. ....	44
<b>Tabla 20</b> Relación entre el teletrabajo y productividad laboral. ....	45
<b>Tabla 21</b> Relación entre el apoyo técnico y eficacia laboral.....	46
<b>Tabla 22</b> Relación entre la carga laboral y eficacia laboral .....	47
<b>Tabla 23</b> Relación entre el ambiente laboral y eficiencia laboral .....	48
<b>Tabla 24</b> Relación entre vida familiar y eficiencia laboral .....	49

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1: Eficiencia, eficacia, productividad y competitividad en la acción de las organizaciones.....	26
Figura 2: Nivel de ejecución del teletrabajo en los trabajadores de la Ugel Huanta .....	37
Figura 3: Nivel de apoyo técnico en los trabajadores de la Ugel Huanta .....	38
Figura 4: Nivel de carga laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.....	39
Figura 5: Nivel de ambiente laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.....	40
Figura 6: Nivel de impacto en la vida familiar en los trabajadores de la Ugel Huanta .....	41
Figura 7: Nivel productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.....	42
<i>Figura 8: Nivel eficacia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta .....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 9: Nivel eficiencia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.....</i>	<i>43</i>



## RESUMEN

El objetivo fue determinar cómo se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020. Los participantes fueron 96 trabajadores de la Ugel Huanta El diseño fue no experimental con alcance correlacional bajo el enfoque cuantitativo, se empleó y para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados contrastan que si existe relación ( $r_s=-0.622$ ,  $p<0.05$ ); en referencia a los objetivos específicos, se evidenció relación positiva estadísticamente significativo entre el apoyo técnico y eficacia laboral ( $r_s=0.664$ ,  $p<0.05$ ); relación positiva estadísticamente significativo entre carga laboral y eficacia laboral ( $r_s=0.617$ ,  $p<0.05$ ); relación positiva estadísticamente significativo entre el ambiente laboral y eficiencia laboral ( $r_s=0.477$ ,  $p<0.05$ ) y una relación negativa entre la vida familiar y la eficiencia laboral ( $r_s=-0.301$ ,  $p<0.05$ ).

**Palabras claves:** teletrabajo/ productividad laboral

## ABSTRACT

The objective was to determine how telework is related to labor productivity of workers of the UGEL Huanta, 2020. The participants were 96 workers of the Ugel Huanta. The design was non-experimental with correlational scope under the quantitative approach, was used and for hypothesis testing was used Spearman's correlation coefficient. The results contrast that if there is a relationship between telework and labor productivity in the workers of the Ugel Huanta ( $r_s = -0.622$ ,  $p < 0.05$ ); in reference to the specific objectives, it was evidenced statistically significant positive relationship between technical support and labor efficiency ( $r_s = 0.664$ ,  $p < 0.05$ ); statistically significant positive relationship between workload and work efficiency ( $r_s = 0.617$ ,  $p < 0.05$ ); statistically significant positive relationship between work environment and work efficiency ( $r_s = 0.477$ ,  $p < 0.05$ ) and a negative relationship between family life and work efficiency ( $r_s = -0.301$ ,  $p < 0.05$ ).

**Keywords:** telework/work productivity

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

La epidemia ha desatado un auge involuntario del teletrabajo para miles de trabajadores. El impresionante auge de esta tendencia supone que los especialistas se interrogan si estamos ante una mega tendencia que podría tener un impacto en el futuro inmediato de los trabajadores, o al menos ser predecibles el futuro de las personas cuyo empleo no requiere una ubicación física específica. (ONU, 2020)

La OIT en su documento técnico (2017) destaca que esta nueva modalidad de empleo contribuye a una mayor independencia en el tiempo de trabajo (flexibilidad) y un menor tiempo de viaje, lo que mejora la conciliación de la vida laboral y familiar; y aumentar la productividad laboral.

Según el estudio, cerca del 75% de los colaboradores afirma que pudo retener o elevar su desempeño en tareas propias, como indagar datos, redactar escritos o realizar tareas administrativas en los primeros meses de la crisis.

Sin embargo, el porcentaje disminuye en funciones o actividades que requieren colaboración, como es el caso de los trabajos en equipos o la interacción con los clientes. Sin

embargo, el 51% indicó que pudo mantener o mejorar su productividad en esta área. (ReasonWhy, s.f.).

Al mismo tiempo el Boston Consulting Group también encontró que la apreciación de la productividad colaborativa está relacionada con cuatro elementos principales: conexión social, salud mental, bienestar físico y herramientas en el lugar de trabajo.

Si bien existe un proceso de adaptación a la "nueva normalidad", algunos expertos predicen que el trabajo remoto continuará. (BBC Mundo, 2020).

A nivel internacional, existen diversos estudios, por ejemplo para el portal (Teletrabajo, s.f.) Estos son algunos de los ejemplos en lo que desde el 2015 vienen trabajando con esta modalidad: Argentina, Noruega, Italia, Francia y Estados Unidos.

Respecto a Perú, el término "trabajo a distancia" nunca se ha dicho ni oído con más frecuencia en estos días de emergencia, porque esta vez no es una posibilidad o elección, porque el trabajo remoto se ha vuelto obligatorio para cientos de colaboradores debido al coronavirus (COVID-19). Sin embargo; este tipo de trabajo en Perú empezó en el 2013, cuando el estado peruano aprobó la Ley N° 30036, que norma esta modalidad, pero recién en el 2015, se emitió el reglamento, permitiendo a las empresas implementarla el "Home Office", pero lamentablemente no tuvo mucho éxito y pocas empresas adoptaron esta modalidad actual de trabajar (Win, s.f.)

De acuerdo a los reportes de 2018 de la consultora Mercer, solo el 22% de las empresas en Perú reportaron usar dicha modalidad. Este nivel bajo ocurre porque algunos trabajos están sobre supervisados y muchas veces se cree que el trabajador no está haciendo el trabajo si no está en su escritorio. Para que esta modalidad sea una alternativa viable, las organizaciones deben desarrollar parámetros de desempeño para medir el desempeño de sus empleados en base a resultados objetivos. (Gestión, 2020).

Esta modalidad no es ajena a la educación universitaria en el Perú, muchas de ellas la utilizan desde hace algún tiempo, pero debido a la epidemia, quienes no la han utilizado se han inclinado a replantearse sus actividades y no solo desarrollarse. ellos. para dar para computadoras, sino también para fortalecer y agudizar las habilidades digitales de sus colaboradores (Universidad Señor de Sipán, 2020).

Para la docente Inés Morey, el uso del teletrabajo en la docencia significó cambios repentinos y desorientadores que generaron estrés no solo para la docente sino también para los alumnos y padres de familia. (Radio Nacional, 2020).

Cesar Antunes de Maiolo, profesor de la Escuela de Negocios del Pacífico (PBS), asegura que hay estudios de Estados Unidos y Europa que ejemplifican que el trabajo remoto está vigente y en varios casos aumenta la productividad. También se enfatiza que esta forma de trabajo contribuye a la reducción de la informalidad al reducir los costos laborales.

En el ámbito local la situación se muestra un tanto similar a todo lo antes mencionado, pues por medio de la observación se ha podido conocer que los trabajadores de la UGEL Huanta tienen dificultades y carencias para realizar el teletrabajo, a ello se suma los excesivos controles que ejercen los superiores, dificultando el desarrollo de las actividades.

Se prevé que parte de esa situación se encuentre asociada a la forma como se viene implementado el teletrabajo, pues es conocido que muchas instituciones entre públicos y privados han tenido que alinear sus procesos a esta nueva forma de trabajo de manera casi obligatoria.

De continuarse con esta situación, es muy probable que un futuro próximo se evidencien mayores problemas en torno a las labores desempeñadas por los trabajadores y que la institución no sea capaz de cumplir con sus objetivos y metas propuestas.

En síntesis, la pandemia ha evidenciado que dicha modalidad laboral es una buena opción al trabajo cotidiano y ha contribuido a tangibilizar que la plasticidad del trabajo se puede

en la muchos de los casos (ReasonWhy , s.f.). De acuerdo a la situación expuesta se propone implementar e indicadores dentro del plan de adecuación del teletrabajo, de esa forma sus beneficios resultaran favorables como se ha demostrado su utilidad en otros contextos.

## **1.2 Planteamiento del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿Cómo se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

- a) ¿Cómo se relaciona el apoyo técnico con la eficacia laboral?
- b) ¿Cómo se relaciona la carga laboral con la eficacia laboral?
- c) ¿Cómo se relaciona el ambiente laboral con la eficiencia laboral?
- d) ¿Cómo se relaciona la vida familiar con la eficiencia laboral?

## **1.3 Hipótesis de investigación**

### ***1.3.1 Hipótesis general***

El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

### ***1.3.2 Hipótesis específicos***

- a) El apoyo técnico se relaciona significativamente con la eficacia laboral.
- b) La carga laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral.
- c) El ambiente laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral.
- d) La vida familiar se relaciona significativamente con la eficiencia laboral.

## **1.4 Objetivos de investigación**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Determinar cómo se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

- a) Determinar cómo se relaciona el apoyo técnico con la eficacia laboral.
- b) Determinar cómo se relaciona la carga laboral con la eficacia laboral.
- c) Determinar cómo se relaciona el ambiente laboral con la eficiencia laboral.
- d) Determinar cómo se relaciona la vida familiar con la eficiencia laboral.

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

**Definición conceptual** (X: teletrabajo), “es la aplicación de la telemática a un contexto organizacional, el que implica una relación laboral para uno mismo o para otros, teniendo en cuenta un vínculo laboral a domicilio, cuando el desempeño de la actividad se realiza en el lugar de residencia del trabajador o en un lugar de su libre elección, sin el control del empleador y utilizando recursos telemáticos, que son proporcionados principalmente por el empleador, en esa línea, el trabajo telefónico permite enviar el trabajo al trabajador; de igual forma, esta categoría permite una amplia gama de actividades profesionales que pueden ser a tiempo completo o tiempo parcial a implementar”. (ESCALANTE & OTROS, 2006).

**Tabla 1**  
*Operacionalización de la variable Teletrabajo*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de medición</b>
Apoyo Técnico	Recursos necesarios	1-4	Likert
	Equipos		
	Conexión a internet		
	Correo electrónico y teléfono		
Carga Laboral	Horas de trabajo	5-11	Likert
	Aumento de la carga laboral		
	Jornada laboral		
	Conocimiento de actividades		
	Cantidad de trabajo		
	Horas de trabajo		
Estado del ambiente Laboral	Relación con superiores	12-15	Likert
	Colaboración		
	Oportunidades de desarrollo		
	Flexibilidad		
	Aislamiento		
Impacto en la vida familiar	Efectos	16-20	Likert
	Comunicación		
	Interrupción		
	Ahorro de tiempo		
	Horario de trabajo		

Fuente: Adaptado a partir de los estudios realizados por Chávez (2020)

La valoración de las puntuaciones de la variable teletrabajo (ver tabla 2.)

**Tabla 2**  
*Valoración de las puntuaciones de la variable teletrabajo y sus dimensiones*

<b>Nivel</b>	<b>Apoyo técnico</b>	<b>Carga laboral</b>	<b>Ambiente laboral</b>	<b>Impacto en la vida familiar</b>	<b>Escala total (Teletrabajo)</b>
<b>Bajo</b>	[4 - 10>	[27 - 35>	[4 - 10>	[5 - 13>	[20 - 48>
<b>Medio</b>	[10 - 16>	[17 - 27>	[10 - 16>	[13 - 19>	[48 - 74>
<b>Alto</b>	[16 - 20]	[7 - 17]	[16 - 20]	[19 - 25]	[74 - 100]

**Definición conceptual** (Y: productividad laboral), Al respecto, Robbins y Judge (2013), “Creen que la productividad es el nivel más alto de análisis del comportamiento organizacional. Una organización es productiva cuando logra sus objetivos transformando



insumos en productos a un costo mínimo. Por lo que, la productividad requiere tanta eficacia como eficiencia. Las empresas son eficaces cuando cumplen objetivos de ingresos o cuota de mercado, pero su productividad también depende de poder cumplir esos objetivos de manera eficiente”.

**Tabla 3**  
*Operacionalización de la variable Productividad Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Eficacia	En realizar actividades En la generación de valor En la información En la ejecución de problemas	1-10	Likert
Eficiencia	Racionalización en el empleo recursos Racionalización del tiempo Racionalización del área del trabajo Optimización en la meta presupuestaria Optimización en los cursos de capacitación otorgadas	11-20	Likert

Fuente: Lorenzo (2018), citado y adaptado de Robbins y Judge (2013)

La valoración de las puntuaciones de la variable productividad laboral se muestra en la tabla 4.

**Tabla 4**  
*Valoración de las puntuaciones de la variable teletrabajo y sus dimensiones*

<b>Nivel</b>	<b>Eficacia</b>	<b>Eficiencia</b>	<b>Escala total (Productividad laboral)</b>
<b>Bajo</b>	[10 - 24>	[10 - 24>	[20 - 48>
<b>Medio</b>	[24 - 38>	[24 - 38>	[48 - 74>
<b>Alto</b>	[38 - 50]	[38 - 50]	[74 - 100]

## 1.6 Justificación del estudio

### 1.6.1 Justificación teórica

La razón del estudio se fundamenta ante la presencia de deficiencias y dificultades en la implementación adecuada del teletrabajo en las entidades públicas y privadas, las mismas que vienen afectando la productividad de los trabajadores, llevando una mayor carga laboral, creando un ambiente laboral tenso, donde la carga emocional en la vida familiar está siendo afectado; todo ello reduce la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades de los trabajadores; así mismo se contrasta una reducción del rendimiento de la empresa, es por ello que el aporte teórico de esta investigación radica en analizar la relación existente entre la implementación del teletrabajo y productividad, para ello se toma como referencia las fuentes teóricas aceptadas y diseñadas por prestigiosos autores, los que luego de un procedimiento se convierten en fuente teórica para estudios futuros.

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

El presente estudio servirá como elemento orientador hacia la una correcta implementación del teletrabajo y en la mejora de la productividad, la que redundará en beneficio de los propios trabajadores y de la institución. Por consiguiente, hará que los trabajadores mejoren su eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades.

### ***1.6.3 Justificación metodológica***

El desarrollo comprende el uso de instrumentos tipo Likert, con características de variables ordinal, las que recopilaran información primaria, teniendo como colaboradores a los trabajadores de la institución, entre auxiliares, administrativos y directivos, quienes constituyen el soporte participativo voluntario.

## **1.7 Trabajos previos**

### ***1.7.1 A nivel internacional***

(Orlando, 2015) Este estudio tuvo como objetivo determinar el impacto de la implementación del teletrabajo en los resultados de la gestión organizacional a través de un

estudio de caso en el área de organizaciones del sector financiero de la ciudad de Bogotá, se apoyó en un estudio mixto, de tipo descriptivo y explicativo, usando la encuesta. El análisis comparativo muestra que los teletrabajadores tienen una mayor ventaja competitiva. Esto se incorpora a las diversas métricas utilizadas en este caso de estudio con respecto a las diversas variables consideradas Instalado por los trabajadores.

(Rojas, 2016) su estudio, consistió en realizar un análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral, hallándose el teletrabajo produce una rebaja considerable en los ingresos y egresos de las operaciones, contribuye al incrementar el grado de competitividad en sus colaboradores y ayuda a contar con altos niveles de cumplimiento de las metas de las operaciones de la compañía.

(Acosta, 2018) en su estudio, propone abordar de manera exploratoria la modalidad del teletrabajo y su relación con la percepción de productividad en los diversos actores. Donde se aplicó las encuestas, siguiendo la metodología cuantitativa propios de los estudios exploratorio – descriptivo. En general, los resultados indicaron que el teletrabajo correspondió a percepciones positivas de la productividad de la empresa. Los actores de varias modalidades confirmaron que los diversos beneficios de la introducción del teletrabajo conducen a una mayor productividad y reconocieron que el teletrabajo tiene un impacto en la vida privada de los funcionarios públicos, lo que conduce a un mejor desempeño laboral.

### ***1.7.2 A nivel nacional***

(Chávez, 2020) este estudio busco estudiar los efectos que ocasiona el teletrabajo en los trabajadores en una institución del estado, empleó el tipo descriptivo, integrada por 26 trabajadores aplicando el cuestionario. En cuanto al soporte técnico, el equipo de cómputo es adecuado (73%) y el principal desafío es la calidad de la conexión a internet (solo el 50% tiene buena conexión). En cuanto a la carga de trabajo, hay un claro aumento, pero el tiempo dedicado a la oficina en casa es suficiente para la mayoría (81%). Cuando se trata de

productividad, el 77% de los trabajadores encuestados dijeron que eran más productivos. Los ambientes hogareños mostraron que el 77% dijo tener mejores relaciones con sus jefes y colegas, y el 73% dijo que sus habilidades laborales mejoraron. En cuanto a la vida en el hogar, los trabajadores informan que trabajar desde casa ahorra tiempo de viaje compartido con los miembros de la familia, señalando que trabajar desde casa no interfiere con la repetición familiar.

(Lorenzo, 2018) su estudio pretendió determinar la relación que existe entre la productividad laboral y competencia laboral en un ministerio; para ello, se empleó el método correlacional transeccional, integrada por 65 personas con una muestra de 46, la técnica empleada fue la encuesta. Se indagó, a través el Rho de Spearman de, 827\*; lo que indica una incidencia fuerte directa.

(Vasquez, 2019) su estudio tuvo como objetivo general el explicar la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público, siguió la línea cualitativa bajo el estudio de casos. Las técnicas empleadas fueron la entrevista y la revisión documental. Se indagaron: Primero, la situación del teletrabajo en el sector público de Perú ha progresado poco. En segundo lugar, existen leyes que regulan el teletrabajo, pero no van acompañadas de otras normas o supletorias. En tercer lugar, hay varias áreas de aplicación técnica en las instalaciones públicas. Cuarto, un factor social que puede promover el teletrabajo en el sector público es la inclusión de las personas. Quinto, las instituciones públicas deben romper el paradigma.

(Peñafiel, 2019) en su estudio: “El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa al Desplazamiento”. Su propósito fue identificar los factores del teletrabajo que contribuyen a la reducción de los problemas de desplazamiento. Para ello se empleó el enfoque cualitativo, tipo descriptiva, constituido por trabajadores de Indecopi. Se usó la observación y las entrevistas. Si vives con una familia, puede ser una distracción si las reglas no están claras desde el principio, por lo que quien concluye que la organización y la disciplina no son todo lo

que necesitas para hacer posible el trabajo desde casa te distrae y te pone en riesgo. de perder su espacio de trabajo y privacidad.

## **1.8 Teorías relacionadas al tema**

### ***1.8.1 Teletrabajo***

#### **Conceptos**

Teletrabajo es un término general para varios estilos de trabajo, formas de organización y el trabajo mismo. Según Gontier, el nexo entre estas tareas es la transmisión de información en tiempo real, generalmente por medios telemáticos, citado en (Téllez).

Por otro lado, para Jane Tate, una de las editoras del informe de la Comisión Europea sobre teletrabajo, la palabra teletrabajo se refiere a "aquellas actividades realizadas fuera de la sede de la empresa (a veces denominada trabajo remoto), mediante comunicación diferida o directa utilizando nuevas tecnologías", citado en (Téllez).

Para Gray, Hodson y Gordon, el trabajo a distancia resulta un diseño flexible de estructurar el trabajo y refiere a la forma de ejecutar tareas y funciones sin que sea necesario la presencia física del empleador en las instalaciones de la compañía durante una parte significativa del tiempo de trabajo. Comprende una magnitud de actividades y puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. El trabajo profesional en el campo del trabajo remoto implica el uso constante de algún medio de telecomunicación para la comunicación entre el trabajador remoto y la empresa, citado en (Téllez).

#### **Dimensiones**

**Apoyo Técnico:** Acceso a recursos informáticos y servicios de comunicaciones en función de las funciones asignadas. En un texto del Teletrabajo (Gobierno de la República de Colombia, 2017), el teletrabajo requiere tecnología, pero no significa necesariamente equipos o programas de última generación. De acuerdo con las referencias dadas, es muy importante que los teletrabajadores tengan acceso confiable y consistente a los recursos y datos de la

empresa. Además, las soluciones técnicas para el teletrabajo deben adaptarse a las diferentes necesidades, teniendo en cuenta los diferentes niveles de habilidad y conocimiento de cada trabajador en el campo de la conectividad, requiriendo procedimientos y dispositivos que permitan el acceso al entorno y perfiles de la empresa. Es simple y está muy bien definido, lo que permite un intercambio de datos fluido y constante.

**Carga Laboral:** Dificultad y tiempo requerido para completar la tarea. Llevar a cabo el teletrabajo considera un consenso entre el empleador y los colaboradores que asegura que parte de la jornada laboral se desarrolla fuera de las instalaciones de la organización y realiza actividades utilizando las TIC. (Guzmán Duque & Abreu Villamizar, 2017). Un elemento clave de este acuerdo es la concepción de las cargas de trabajo. Esto toma forma con el tiempo a medida que se definen y planifican las actividades.

**Estado del Ambiente Laboral:** Relaciones con los miembros de la institución. El uso de tecnologías adecuadas genera en las instituciones a que sus empleados se integren en sus actividades diarias y así lograr una mejora significativa en sus desempeños anuales del bienestar empresarial. Llevar a cabo las estrategias inteligentes de seguimiento y mejoras, promover el autocontrol y el compromiso, mejorar la modalidad de trabajo remoto y la salud del entorno laboral. Desde el punto de vista operativo, es importante mantener los canales abiertos y nunca rechazar las solicitudes de contacto.

**Impacto en la vida familiar:** La medida en que el trabajo remoto afecta ciertos factores del que hacer en las familias. Resulta fundamental enfatizar en establecer límites para delimitar el tiempo y el espacio dedicado a las funciones laborales y la familia. Añadamos que buscar lo pertinente en cuanto al balance entre el trabajo, la familia y todo aquello que esté vinculado a los trabajadores hace muchos años y se convierte una de las principales tareas de algunas empresas. El teletrabajo es una herramienta que, si se utiliza correctamente, puede contribuir mucho al equilibrio. (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Por otro lado, el trabajo

remoto tiene un efecto positivo en la calidad de vida, ya que significa una reducción significativa en el tiempo de viaje a la oficina y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos ahorros pueden significar una mejor atención médica para el individuo o la familia, mejores comidas, vacaciones u otros compromisos (Gallegos y Campos, 2013).

### **Beneficios de la modalidad del teletrabajo**

Para (OEFA, 2019) El teletrabajo se trata de un modelo que otorgue la prestación de servicios en establecimientos públicos y privados, diferenciada por el uso de herramientas digitales sin la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo y que permite dos modalidades de trabajo a distancia (mixto y completo). En el mismo texto señala las siguientes ventajas.:

- i. Para la entidad
  - a. Diminución de gastos fijos.
  - b. Optimización de ambientes.
  - c. Diminución del gasto compras de software.
  - d. Diminución del gasto en mantenimientos.
  - e. Aumento sustancial de la productividad.
- ii. Para el entorno ambiental
  - a. Reducción de elementos dañinos y contaminantes al medio ambiente.
- iii. Para el colaborador
  - a. Ahorro de costos en diversos servicios.
  - b. Ahorro en el tiempo de traslado.
  - c. Oportunidades de inclusión laboral de población vulnerable.

### **Características del teletrabajo**

El teletrabajo utiliza medios físicos e informáticos además de subordinar tareas sin la presencia física del trabajador.

Al respecto, Francisco Ortiz Chaparro afirma que “La tarea se ejecuta para un empleador sin acudir a un lugar de trabajo tradicional. Sólo se realiza fuera de las inmediaciones del lugar donde se evaluarán sus resultados. Además, el empleador no tiene la capacidad física para monitorear el desempeño del empleado”.

Para otros como Francisco Verdera el teletrabajo es una modalidad del trabajo a domicilio. Se refiere al trabajo a distancia: Una forma moderna y actual de trabajo a domicilio es el trabajo a distancia, también conocido como teletrabajo.

### **Ventajas y desventajas de la modalidad del teletrabajo**

Roberto Ballón, citado en (Cámara de Comercio de Lima, 2016) Mencionó que los efectos positivos del desarrollo del trabajo remoto son los elementos característicos de la creación de valor en periodos mayores a un año. La consultora de teletrabajo explicó que las falencias de esta modalidad en Perú están vinculadas con la ausencia de consultoría técnica en proyectos de teletrabajo, lo que lleva a una mala fijación de metas.

**Tabla 5**

*Ventajas y desventajas del teletrabajo para las empresas*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<b>Mejores resultados de desempeño</b>	Es probable el decaimiento del rendimiento por falta de monitoreo
<b>Disminución de costos por infraestructura</b>	Probabilidad de perder la jerarquía por un monitoreo no frecuente
<b>Reducción del ausentismo en el trabajo</b>	Disminución de la identidad del trabajador con la organización
<b>Positiva imagen frente a los usuarios</b>	Aislamiento del colaborador con la institución
<b>Invertir en nuevas herramientas de tecnología</b>	Disminución de las relaciones sociales
<b>Mayor optimización en las áreas laborales</b>	Posible existencia de la falta de lealtad del colaborador con su entidad

Fuente: Universia Perú, citado en (Cámara de Comercio de Lima, 2016)

### **1.8.2 Productividad**



## Definiciones

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) “Las empresas exitosas crean su valor agregado a través de actividades productivas. Aunque no existe un acuerdo absoluto sobre el verdadero valor de la productividad, se puede definir como la relación entre la producción y el costo en el tiempo, teniendo en cuenta la calidad. Esto se puede expresar de la siguiente manera” (p.14):

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción (dentro de un periodo, considerando la calidad)}}{\text{Insumos}}$$

Esto significa lograr los más altos resultados con los mínimos recursos. Así podemos definir que es comprende la relación entre la cantidad de recursos necesarios para producir un determinado bien o servicio y los resultados obtenidos. Se trata de conseguir los máximos resultados en términos de eficiencia y eficacia con el mínimo consumo de recursos (p.23).

(Bernal & Sierra , 2008) “Como resultado del aumento de la competencia entre las organizaciones, éstas se vieron obligadas a buscar nuevas formas de mantenerse en el mercado, y la gestión y administración se enfocaron simultáneamente en generar eficiencia y eficacia, es decir, la productividad, entendida como la capacidad de las personas y las organizaciones. Alcanzar las metas organizacionales al producir la mayor cantidad de bienes y servicios utilizando la menor cantidad de recursos” (p.36).

El continente americano corre el riesgo de ser abandonada por el liderazgo global y moldear su futuro si no responde a los desafíos de competitividad que ahora requiere el nuevo orden mundial.

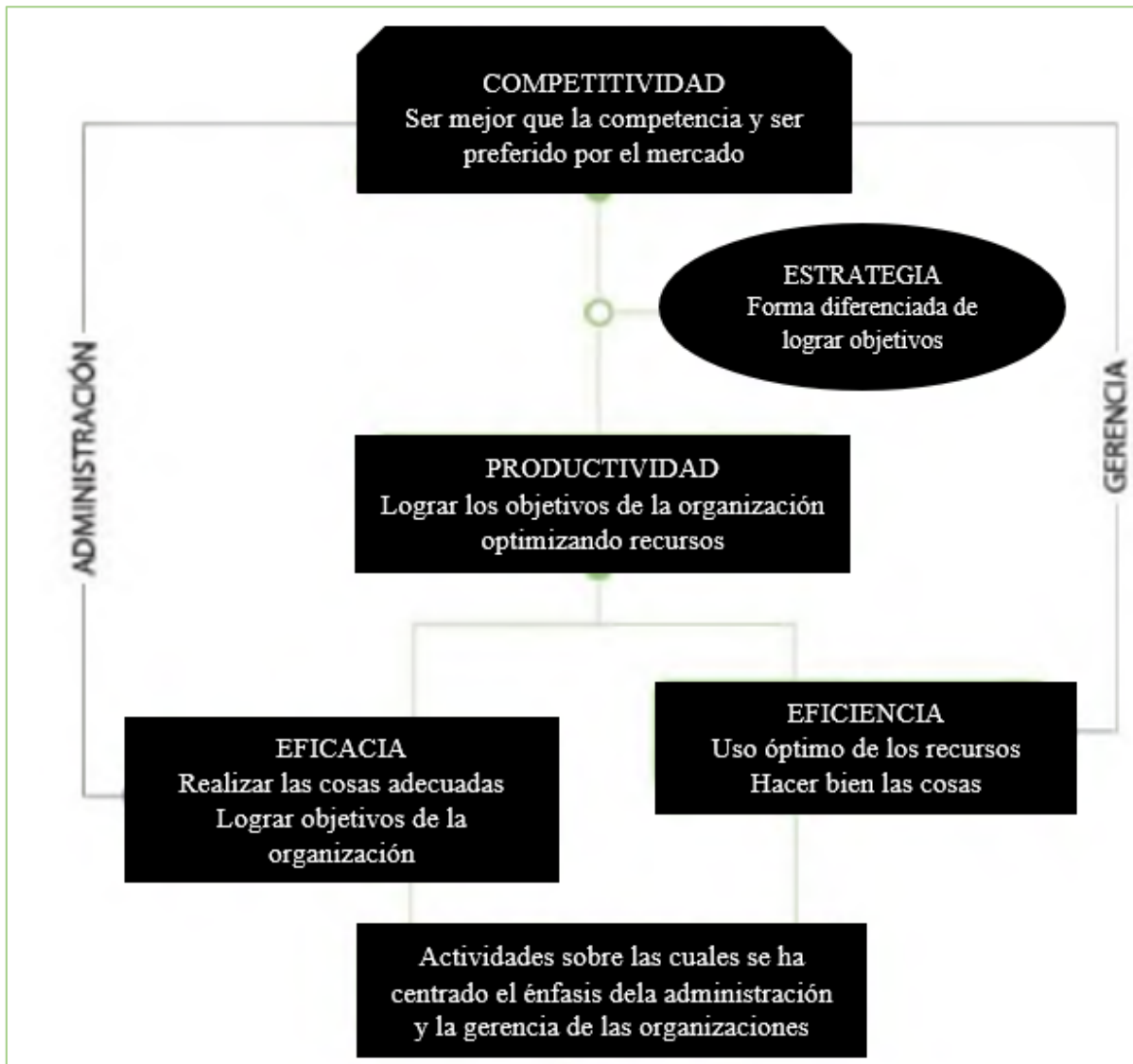


Figura 1: Eficiencia, eficacia, productividad y competitividad en la acción de las organizaciones

Fuente: (Bernal & Sierra, 2008) (p.38).

### Dimensiones

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) La productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional (p.14):

**Eficiencia.** Es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. (Münch, 2010) Se obtiene cuando se logran los objetivos en tiempo y con la máxima calidad (p.23).

(Robbins & Coulter, 2014) “Eficiencia significa obtener los mejores resultados con la menor cantidad de insumos o recursos. Los gerentes deben administrar recursos escasos

(incluida la mano de obra, el dinero y el equipo), por lo que les conviene usarlos de manera eficiente. A menudo usamos la palabra eficiencia como sinónimo de "hacer el bien", lo que significa no desperdiciar recursos". (p.8).

(Bernal & Sierra , 2008) “entendiendo la eficiencia como la capacidad de las personas y organizaciones para lograr los mejores resultados con el menor aporte; En otras palabras, la eficiencia se refiere al uso óptimo de los recursos. En otras palabras, la eficiencia está relacionada con el uso de los recursos para producir mejor los bienes o servicios en las organizaciones; En definitiva, depende de hacer bien el trabajo”. (p.36)

**Eficaz.** Es el logro de objetivos. (Münch, 2010) La administración siempre está enfocada a lograr fines o resultados (p.23).

(Robbins & Coulter, 2014) La eficacia suele definirse en términos como "hacer lo correcto" o, en otras palabras, realizar aquellas actividades laborales que conducen al logro de las metas organizacionales.

Mientras que la eficiencia tiene que ver con los medios para hacer las cosas, la eficacia tiene que ver con la meta o, en otras palabras, lograr las metas de la organización. En las organizaciones exitosas, la alta eficiencia y la alta eficacia van juntas. La mala gestión (la que provoca un mal desempeño) muchas veces significa falta de eficiencia y eficacia, o ser efectivo pero ineficaz (p. 9).

(Bernal & Sierra , 2008) La eficacia implica hacer las cosas correctas, y por lo tanto las personas realizan las actividades que llevan a las organizaciones a alcanzar sus metas y por ende sus resultados. En definitiva, la eficiencia era el resultado de lo que ahora se conoce como “dirección y/o dirección por resultados u objetivos” (p. 36).

### **Expresiones de la productividad**

(Carro & González, 2013) indican la existencia de múltiples opciones y se expresa: (p.3).

**Productividad parcial y productividad total.** es aquella que vinculada todo lo que genera el sistema (salida) con uno de los recursos utilizados (entrada o entradas).

$$\text{Productividad parcial} = \frac{\text{Salidad Total}}{\text{Una entrada}}$$

$$\text{Productividad Total} = \frac{\text{Bienes y Servicios Producidos}}{\text{Mano de Obra + Capital + Materias primas + Otros}}$$

**Productividad física y productividad valorizada.** La productividad física del insumo es el cociente entre la cantidad física del producto del sistema y la cantidad de ese insumo requerida para producir un determinado producto. La utilidad de esta forma de productividad es más usada por los técnicos porque brinda información de mayor precisión.

La productividad valorizada es exactamente igual a la anterior, pero la salida está valorizada en términos monetarios. Esta forma de productividad es empleada por profesionales de la ecónoma en comparaciones macroeconómicas.

**Productividad promedio y productividad marginal.** La productividad promedio es la suma de la producción total del sistema y la cantidad de recursos utilizados para producir la producción anterior. Por otro lado, la productividad marginal es el incremento (o valor agregado) que se determina al utilizar una unidad más de este factor, manteniendo la cantidad de otros factores utilizados.

**Productividad bruta y productividad neta.** El primero es la relación entre el valor bruto de la producción (que incluye el valor de todas las entradas) y la entrada (o conjunto de entradas), que también incluye el valor de todas las entradas. Por otro lado, el segundo se define como el valor agregado a la salida por la entrada con el valor de la entrada especificada restado del numerador y denominador del índice.

## 1.9 Definición de términos básicos

**Entidad pública:** Todo organismo que tiene una personalidad jurídica y está integrado en todos los niveles estatales.

**Herramientas de Teletrabajo:** Abanico de elementos digitales relacionadas con los sistemas tecnológicas diseñadas para apoyar el trabajo y la información entre los colaboradores sin que sea necesario estar presente en un ambiente físico específico para realizar sus tareas. (Fundación Más Familia, 2019).

**Puesto:** Es el abanico de tareas y obligaciones que corresponde a un nivel dentro de la UGEL, con los respectivos requisitos contenidos en el documento de gestión.

**Servidor/a:** Es la persona natural que posee un vínculo de trabajo con el UGEL, independientemente de su régimen laboral.

**Supervisor/a:** Responsable de llevar el monitoreo con los trabajadores. Recae en el jefe inmediato del colaborador; y, es designado por la autoridad competente.

**Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):** Comprende un abanico de recursos útiles para agilizar la realización de una tarea.

**Teletrabajador/a:** Trabajador dependiente que brinda sus esfuerzos bajo la modalidad de teletrabajo en la UGEL.

**Teletrabajo:** Teletrabajo: trabajo remoto (incluida la tarea) ejecutado con el soporte de herramientas tecnológicas (Tesouro OIT, 6.<sup>a</sup> edición, Ginebra, 2008.)

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### 2.2.1 *Tipo de investigación*

El presente estudio cumple con características para ser considerado como una investigación aplica. Como lo indica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) la investigación científica es, en esencia, como cualquier tipo de investigación. Tal clase de investigación cumple el propósito fundamental de resolver problemas (investigación aplicada) (p.XXIV).

De acuerdo al enfoque, el estudio corresponde a una investigación cuantitativa. Este tipo de estudio es secuencial y probatorio. El orden es riguroso (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

#### 2.2.1 *Diseño de investigación*

La investigación empleará un diseño no experimental, descriptivo, correlacional de tipo transversal. Al respecto (Vara, 2012) los diseños son guías fundamentales para proporcionar respuestas confiables a las preguntas de investigación.

Para referirse a los estudios no experimentales, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indican que estos estudios se realizan sin manipular deliberadamente variables. Es decir, estos son estudios en los que intencionalmente no cambiamos las variables, lo que hacemos es observar las cosas tal como suceden en su estado natural para poder analizarlas. (p.152).

Tomando en cuenta a los autores citados en el último párrafo, los diseños de transversales recogen datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su fin es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un periodo dado.

Así (Arias, 2006) nos indica que la investigación descriptiva Consiste en caracterizar un hecho, un fenómeno, una persona o un grupo para establecer su estructura, están en un nivel medio en términos de profundidad de conocimiento. (p.24).

Sobre los estudios correlativos (Tamayo, 2003) indica que estos estudios básicamente, buscan determinar en qué medida los cambios en uno o más factores van acompañados de cambios en uno o más factores. La presencia y magnitud de esta covarianza generalmente se determina estadísticamente utilizando coeficientes de correlación. Estos estudios no implican una relación causal entre los valores. (p.50).

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

Toda investigación requiere informantes para cumplir con los propósitos planteados en una tesis. Para (Vara, 2012) a tales elementos de información se les atribuye como población.

**La población** estará conformada por todos los trabajadores, de acuerdo al reporte de planillas asciende a 126 trabajadores en sus diferentes cargos.

En diversos estudios, no siempre es posible trabajar con todo el universo de datos, por ello acudimos a extraer una porción significativa. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) nos señala que, para el proceso cuantitativo, la muestra es un subconjunto de la población de interés de la que se recopilan datos y que debe estar bien definida y limitada de antemano y también representativa de la población (p.173).

El muestreo es el proceso de extraer una muestra a partir de una población. El presente estudio empleará una muestra probabilística aleatoria simple donde todos los elementos de la población tienen misma probabilidad de ser seleccionados al azar. Para obtener la cantidad representativa se recurrió a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2P(1 - P)}{e^2(N - 1) + z^2p(1 - p)}$$

Donde:

Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Probabilidad de ocurrencia

Q: Probabilidad de no ocurrencia

$\epsilon$ : Margen de error 5%

N: Población

n: Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error y reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{126 (1.96)^2 0.50(1 - 0.50)}{0.05^2(126 - 1) + (1.96)^2 0.5(1 - 0.50)} = 96$$

De esta forma:

n = tamaño de muestra

z = nivel de confianza elegido

p = proporción esperada del parámetro a evaluar

q = porcentaje complementario (p - q = 50)

N = tamaño de la población (N=126)

e = error máximo permitido (5%)



**La muestra** a emplear en el estudio, a partir de cálculo, asciende a 96 colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa local de la provincia de Huanta.

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

Toda investigación, independientemente del propósito que persiguen, estas requieren de técnicas e instrumentos que permitan recopilar, procesar y analizar los datos obtenidos. Para (Arias, 2006) Se entenderá por técnica, al procedimiento o forma particular de obtener datos o información (p.67). El estudio empleará la encuesta como técnica de recolección de datos. La encuesta tiene como objetivo obtener información proporcionada por un grupo o muestra de sujetos sobre sí mismos o en relación con un tema específico (p.72).

La investigación empleará el cuestionario, al respecto (Arias, 2006) define como una herramienta de recopilación de datos:. El estudio empleará el cuestionario validado en otras investigaciones.

Según (Vara, 2012) El cuestionario es un instrumento cuantitativo que se emplea con el fin de calcular diversas situaciones y contextos (p.255).

La investigación presenta dos cuestionarios tomados a partir de las investigaciones desarrolladas por (Chávez, 2020) y (Lorenzo, 2018) (ver anexo 2).

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

Todo instrumento antes de su aplicación requiere ser fiables y válidos, el presente estudio busca en lo posible que el error sea el más mínimo, por esta razón nos apoyamos en estos dos criterios antes de aplicar los instrumentos en el trabajo de campo.

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) se refiere al nivel de consistencia de los ítems de un instrumento.. El estudio validó el instrumento través de la valoración de expertos.

La fiabilidad de una herramienta de medición se refiere a la medida en que su uso repetido en la misma persona u objeto produce los mismos resultados (Hernández-Sampieri et al., 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009). (Vara, 2012) nos indica que, para

calcular la fiabilidad, generalmente todos los procedimientos utilizan fórmulas que producen “coeficientes de fiabilidad” (p.245). Para el estudio se empleará el estadístico Alfa de Crombach.

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

Se empleó la tabla de frecuencias referentes a los resultados descriptivos y fueron procesados a través del programa estadístico SPSS Versión 23.

Para probar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

## **2.6 Aspectos éticos**

La investigación se realizó bajo los principios de confiabilidad, confidencialidad, y respeto a los encuestados, autores e investigadores, utilizadas en la elaboración del proyecto de tesis. Es oportuno precisar, además, que el estudio es original y cumple con los lineamientos académicos y científicos recomendados por las normas APA.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Características demográficas

**Tabla 6**

*Características demográficas de los trabajadores de la Ugel Huanta*

Variables demográficos		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	51	53.1%
	Femenino	45	46.9%
Edad	18 a 25	4	4.2%
	26 a 35	23	24.0%
	36 a 45	30	31.3%
	46 a 55	27	28.1%
	Más de 55	12	12.5%
Grado de instrucción	Secundaria completa	2	2.1%
	Tecnológica	4	4.2%
	Universitaria	62	64.6%
	Maestría o doctorado	28	29.2%
<b>Total</b>		96	100.0%

La lámina muestra las características demográficas de una muestra de 96 trabajadores de la Ugel Huanta, en la que se puede apreciar que 53.1% de los participantes en el estudio fueron del sexo masculino. En cuanto a la edad, más de 80% de los trabajadores se encuentran

de 26 a 55 años, el 12.5% por encima de los 55 años y solamente el 4.2% menores de 26 años. Referente al grado de instrucción, el 64.6% de los trabajadores tienen estudios universitarios, el 29.2% con estudios de maestría o doctorado, el 4.2% provienen de institutos tecnológicos y solamente 2.1% con secundaria completa.

**Tabla 7**

*Conocimientos sobre herramientas informáticas de los trabajadores de la Ugel Huanta*

<b>Conocimiento de herramientas tecnológicas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Tiene y emplea una cuenta de correo electrónico</b>	91	94.8%
<b>Procesa de textos</b>	68	70.8%
<b>Utiliza hoja de cálculo</b>	66	68.8%
<b>Edita presentaciones</b>	44	45.8%
<b>Realiza video conferencias</b>	42	43.8%

En cuanto al conocimiento sobre herramientas informáticas, como se puede apreciar en la tabla 7, el 94.8% de los trabajadores de la Ugel Huanta saben utilizar una cuenta de correo electrónico, el 70.8% saben procesar textos, el 68.8% saben utilizar hojas de cálculo, el 45.8% saben editar presentaciones y el 43.8% saben realizar video conferencias.

**Tabla 8**

*Conocimientos sobre teléfonos inteligentes de los trabajadores de la Ugel Huanta.*

<b>Uso de teléfono inteligente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	
<b>¿Usa teléfono inteligente?</b>	<b>Sí</b>	95	99.0%
	<b>No</b>	1	1.0%
<b>¿Qué cosas realiza con su teléfono inteligente?</b>	<b>Para revisar su correo</b>	78	82.1%
	<b>Utiliza redes sociales</b>	85	89.5%
	<b>Utiliza programas de mensajería</b>	74	77.9%
	<b>Realiza video llamadas</b>	80	84.2%
	<b>Utiliza en video conferencias</b>	52	54.7%

En cuanto a la pregunta: ¿Usa un teléfono inteligente?, el 99% de los trabajadores encuestados respondieron que sí y de ellos; el 82.1% saben utilizar sus teléfonos inteligentes para revisar sus correos, el 89.5% saben revisar redes sociales, el 77.9% saben revisar o enviar

mensajes de texto, el 84.2% saben realizar video llamadas y el 54.7% saben realizar video conferencias.

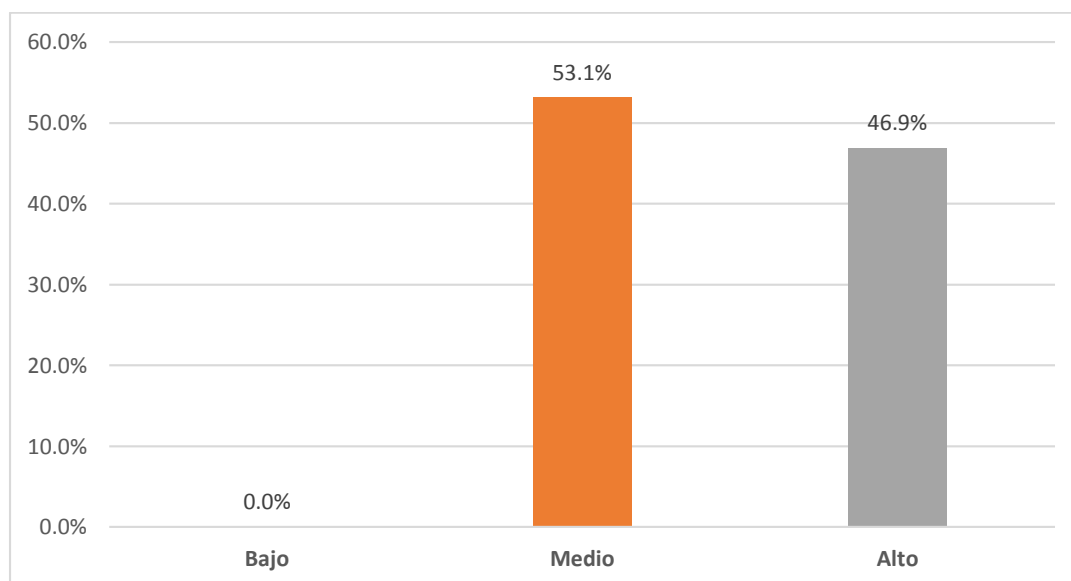
### 3.1.2 Resultados descriptivos de la variable teletrabajo

**Tabla 9**

*Nivel de realización del teletrabajo en los trabajadores de la Ugel Huanta*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	51	53.1%
Alto	45	46.9%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

La investigación se realizó con 96 trabajadores de la Ugel Huanta 2020, y en la tabla 9 y figura 2 se aprecia los niveles de realización del teletrabajo, donde se observa que el 53.1% de los trabajadores realizaron el teletrabajo en un nivel medio y el 46.9% en un nivel alto. Lo que significa todos los trabajadores de la Ugel Huanta de alguna forma realizaron el teletrabajo (trabajo del lugar donde se encuentra utilizando herramientas tecnológicas) ya que no se encontró por lo menos un trabajador que no haya realizado el teletrabajo.



*Figura 2: Nivel de ejecución del teletrabajo en los trabajadores de la Ugel Huanta*

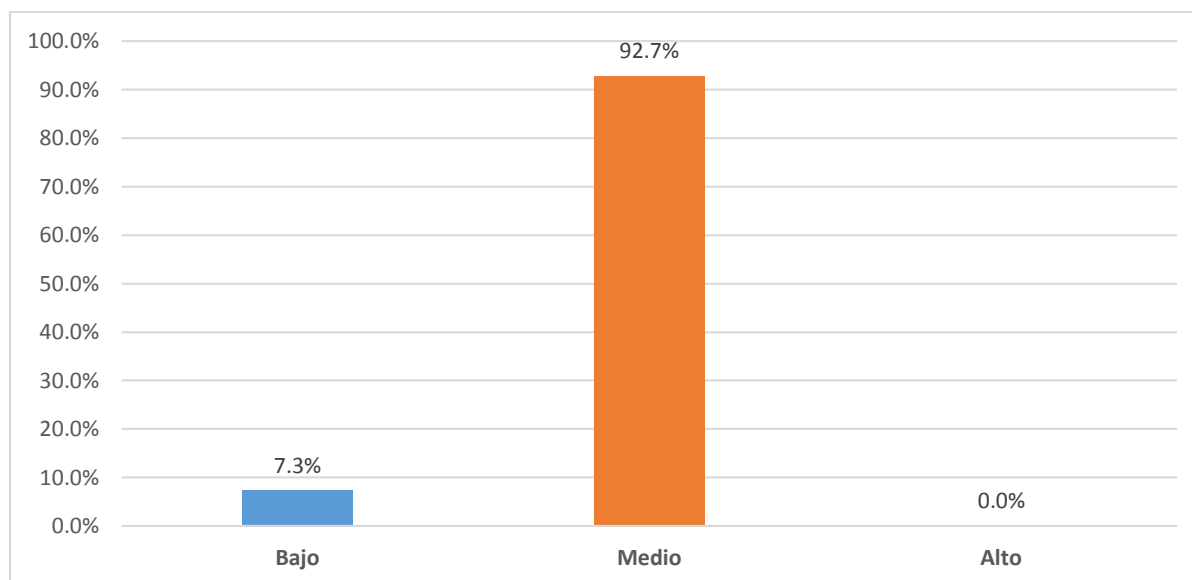
### Dimensión: Apoyo técnico

**Tabla 10**

*Nivel de apoyo técnico en los trabajadores de la Ugel Huanta*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7.3%
Medio	89	92.7%
Alto	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

El apoyo técnico se refiere al acceso a equipos informáticos y servicios de comunicación acordes con las actividades asignadas de los trabajadores de la Ugel Huanta; en ese sentido, en la tabla 10 y figura 3 se aprecia que el 92.7% de los trabajadores tuvieron acceso a dichos equipos informáticos y servicios de comunicación en un nivel medio y el 7.3% en un nivel bajo. Lo que significa que la gran mayoría de los trabajadores de la Ugel Huanta si conocen los equipos informáticos pero saben utilizar en un nivel medio y bajo para realizar el trabajo remoto, ya que no se encontró por lo menos un trabajador que sepa manejar las herramientas informáticos en un nivel alto.



*Figura 3: Nivel de apoyo técnico en los trabajadores de la Ugel Huanta*

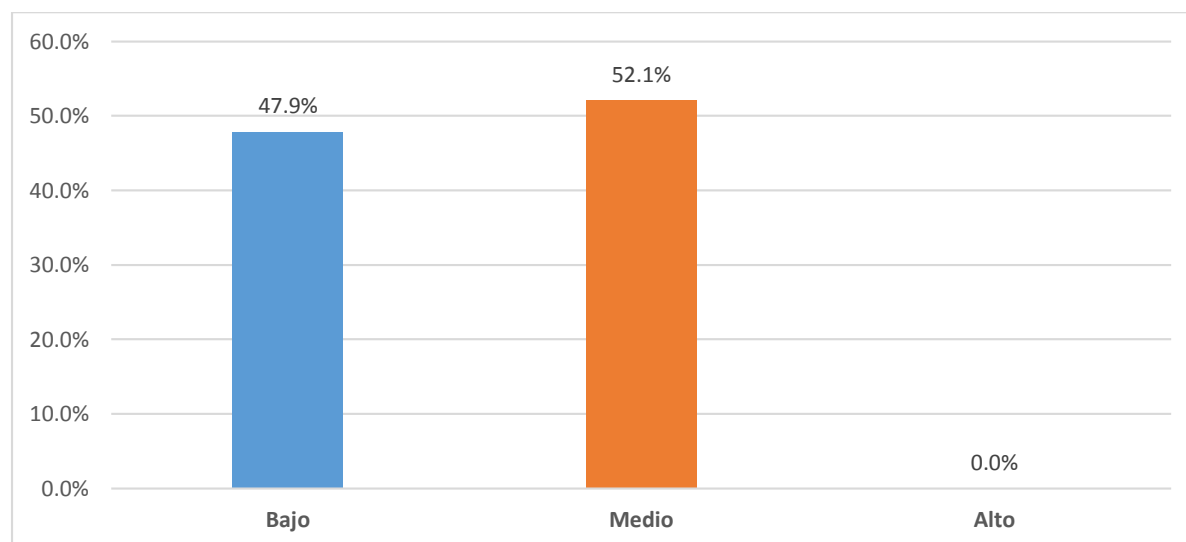
### Dimensión: Carga laboral

**Tabla 11**

*Nivel de carga laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	46	47.9%
<b>Medio</b>	50	52.1%
<b>Alto</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

La carga laboral se refiere al nivel de dificultad y tiempo necesario para realizar el teletrabajo los trabajadores de la Ugel Huanta, en ese sentido, en la tabla 11 y figura 4 se aprecia que el 52.1% de los trabajadores tuvieron dificultades o que el tiempo asignado no fue suficiente para realizar el teletrabajo en un nivel medio y el 47.9% tuvieron esas mismas dificultades en un nivel bajo. Esto significa que los trabajadores de la Ugel Huanta si tienen dificultades, pero esa dificultad no se encuentra en un nivel alto, sino se encuentra en un nivel medio y bajo.



*Figura 4: Nivel de carga laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta*

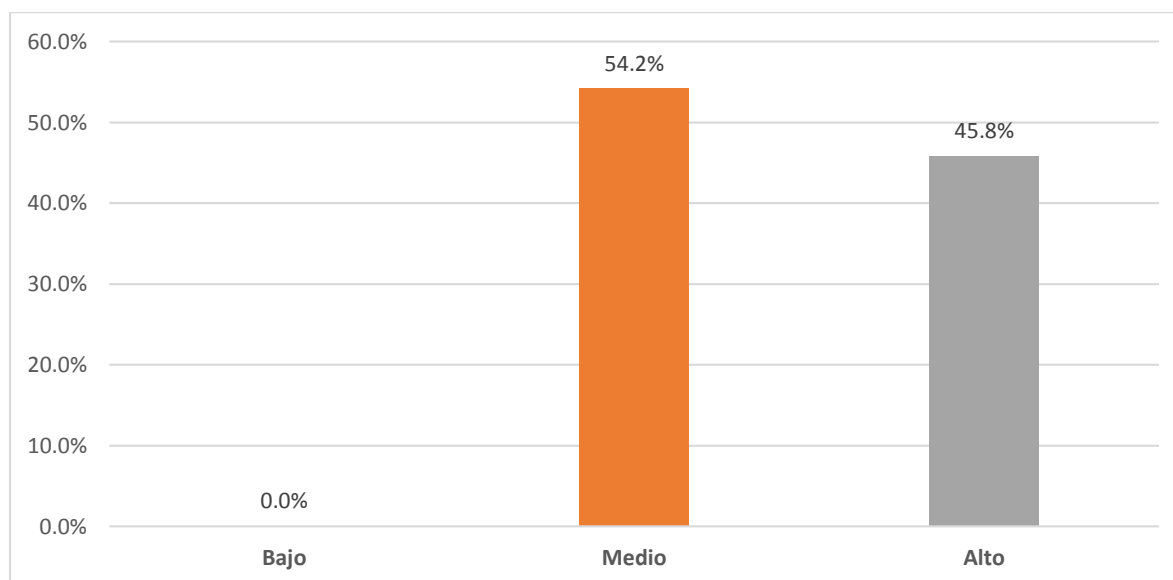
### Dimensión: Ambiente laboral

**Tabla 12**

*Nivel de ambiente laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	0	0.0%
<b>Medio</b>	52	54.2%
<b>Alto</b>	44	45.8%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

El ambiente laboral se refiere a la relación que existe entre los trabajadores de la Ugel Huanta con sus jefes y superiores, así como la flexibilidad que existe a las necesidades de los trabajadores; en ese sentido, en la tabla 12 y figura 5 se aprecia que para el 54.2% de los trabajadores, el ambiente laboral se encuentra en el nivel medio y para el 45.8% en un nivel alto. Lo que significa que existe un ambiente laboral bueno entre los trabajadores de la Ugel Huanta, así como la flexibilidad frente a las necesidades de los trabajadores.



*Figura 5: Nivel de ambiente laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta*



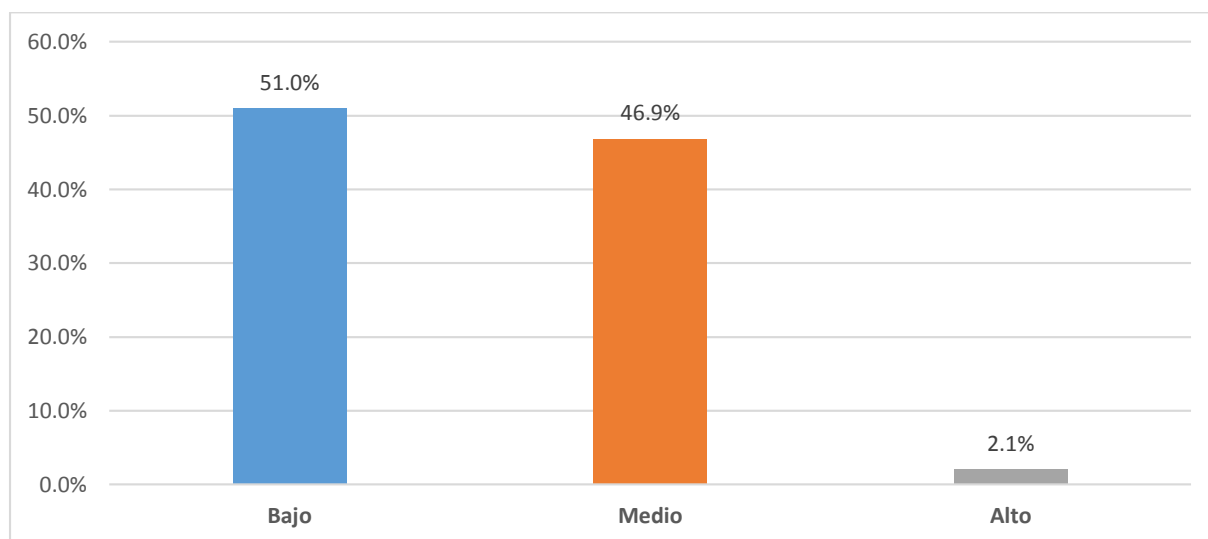
### Dimensión: Impacto en la vida familiar

**Tabla 13**

*Nivel de impacto en la vida familiar en los trabajadores de la Ugel Huanta.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	51.0%
Medio	45	46.9%
Alto	2	2.1%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

El impacto en la vida familiar se refiere al grado en que el teletrabajo tuvo un impacto negativo en la familia de los trabajadores de la Ugel Huanta, en ese sentido, la tabla 13 y figura 6 muestra que del 51.0% de los trabajadores, el teletrabajo afectó negativamente en la vida de sus familiares en un nivel bajo, del 46.9% en un nivel medio y del 2.1% en un nivel alto.



*Figura 6: Nivel de impacto en la vida familiar en los trabajadores de la Ugel Huanta*

### 3.1.3 Resultados descriptivos de la variable productividad laboral

**Tabla 14**

*Nivel de productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	17	17.7%
Alto	79	82.3%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 14 y figura 7 se muestra el nivel de productividad de los trabajadores de la Ugel Huanta 2020, en la que se puede apreciar que el nivel de productividad se encuentra en el nivel alto en 82.3% de los trabajadores y en el nivel medio en 17.7% de los trabajadores.

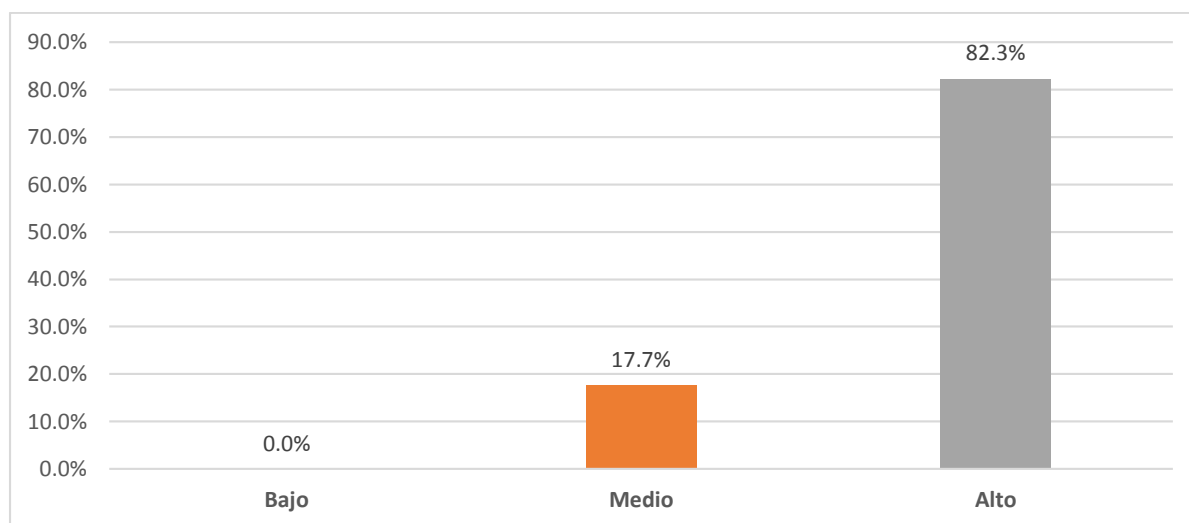


Figura 7: Nivel productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta

### Dimensión: eficacia laboral

**Tabla 15**

*Nivel de eficacia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	21	21.9%
Alto	75	78.1%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

En cuanto al nivel de eficacia laboral de los trabajadores de la Ugel Huamanga se encuentra en el nivel alto según opinión del 78.1% de los trabajadores, y en un nivel medio según opinión del 21.9% de los trabajadores.

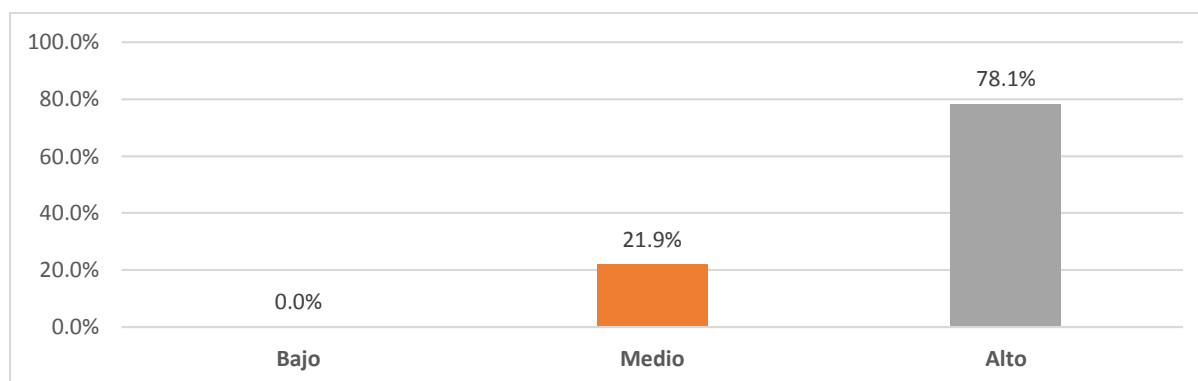


Figura 8: Nivel eficacia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta

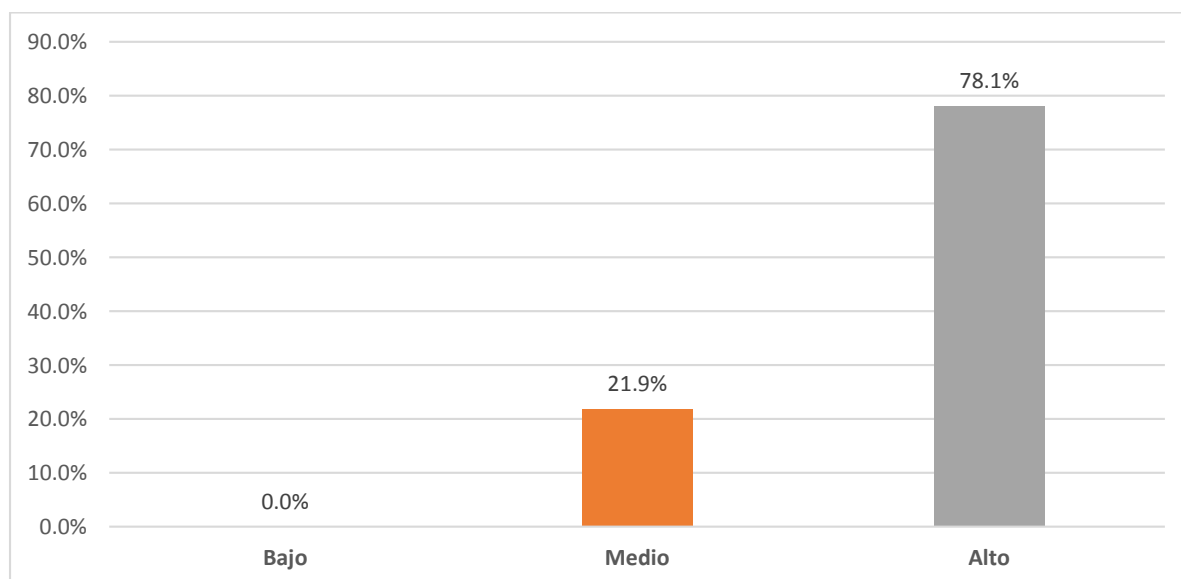
### Dimensión: eficiencia laboral

**Tabla 16**

*Nivel de eficiencia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	21	21.9%
Alto	75	78.1%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100.0%</b>

En cuanto al nivel de eficiencia laboral de los trabajadores de la Ugel Huamanga se encuentra en el nivel alto según opinión del 78.1% de los trabajadores, y en un nivel medio según opinión del 21.9% de los trabajadores.



*Figura 9: Nivel eficiencia laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta*

### 3.2 Fiabilidad

**Tabla 17**

*Confiabilidad del cuestionario teletrabajo*

Teletrabajo	Alfa de Cronbach	Nivel	N° de elementos
Apoyo técnico	0.812	Muy bueno	4
Carga laboral	0.737	Aceptable	7
Ambiente laboral	0.595	Pobre	4
La vida familiar	0.702	Aceptable	5
<b>Escala total</b>	<b>0.882</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>20</b>

La tabla 17 indica los resultados de la fiabilidad del cuestionario teletrabajo, cuyo valor fue mayor a 0.800 para la escala total, significa que la fiabilidad del instrumento es muy buena; asimismo, para las cuatro sub-escalas o dimensiones la fiabilidad está por encima de 0.500. Esto indica que la fiabilidad del instrumento es aceptable

**Tabla 18**

*Confiabilidad del cuestionario productividad laboral*

<b>Productividad laboral</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel</b>	<b>N° de elementos</b>
Eficacia laboral	0.932	Excelente	10
Eficiencia laboral	0.901	Excelente	10
Escala total	0.953	Excelente	20

La tabla 18 indica los resultados de la fiabilidad del cuestionario productividad laboral, cuyo valor fue mayor a a 0.900 para la escala total, significa que la fiabilidad del instrumento es excelente; asimismo, para las cuatro sub-escalas o dimensiones la fiabilidad está por encima de 0.900. Esto indica que la fiabilidad del instrumento es excelente.

### 3.3 Verificación de hipótesis

#### 3.3.1 Prueba de normalidad

**Tabla 19**

*Verificación de la normalidad de los cuestionarios de teletrabajo y productividad laboral.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	.109	96	.007	.956	96	.003
Apoyo técnico	.171	96	.000	.934	96	.000
Carga laboral	.109	96	.007	.977	96	.088
Ambiente laboral	.146	96	.000	.928	96	.000
Vida familiar	.070	96	.200*	.976	96	.070
Productividad laboral	.147	96	.000	.913	96	.000
Eficacia	.202	96	.000	.887	96	.000
Eficiencia	.120	96	.002	.929	96	.000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El estadístico Shapiro-Wilk calcula el valor del cuestionario teletrabajo y se observa que no cumple con el supuesto de normalidad inferencial, ya que el p-valor asociado fue

significativo al nivel de 5% ( $p < 0.05$ ). Concerniente a las dimensiones del cuestionario teletrabajo, la dimensión carga laboral y vida familiar si cumplen con el supuesto de normalidad inferencial, para un valor de 5% ( $p > 0.05$ ), las demás dimensiones no cumplen.

En cuanto al cuestionario de productividad laboral, tanto la puntuación total como sus dimensiones (eficacia y eficiencia) no cumplen con la regla de normalidad inferencial, por lo que se usó el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis de la investigación.

### 3.3.2 Contrastación de las hipótesis

#### HIPÓTESIS GENERAL

##### Hipótesis nula ( $H_0$ )

El teletrabajo no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

##### Hipótesis alterna ( $H_a$ )

El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

**Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Si  $p$ -valor  $< 0.05$ , se rechaza la  **$H_0$**

**Tabla 20**

*Relación entre el teletrabajo y productividad laboral.*

		Teletrabajo	Productividad laboral
Teletrabajo	Correlación de Spearman	1	,654**
	Sig. (bilateral)		.000
Productividad laboral	Correlación de Spearman	,654**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

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

**Resultado:** El valor de Rho de Spearman fue 0.654, valor cuya interpretación es que posee una correlación directa media (Hernández Sampieri et al., 2014); además fue significativo ya que el  $p$ -

valor asociado fue menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

El apoyo técnico no se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

### Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)

El apoyo técnico se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

**Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Si p-valor < 0.05, se rechaza la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 21**

*Relación entre el apoyo técnico y eficacia laboral*

		Apoyo técnico	Eficacia laboral
Apoyo técnico	Correlación de Spearman	1	,685**
	Sig. (bilateral)		.000
Eficacia laboral	Correlación de Spearman	,685**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

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

**Resultado:** El valor de Rho de Spearman fue 0.685, valor cuya interpretación es que posee una correlación directa media (Hernández Sampieri et al., 2014); Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: El apoyo técnico se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

La carga laboral no se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

### Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)

La carga laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

**Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Si p-valor < 0.05, se rechaza la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 22**

*Relación entre la carga laboral y eficacia laboral*

		Carga laboral	Eficacia laboral
Carga laboral	Correlación de Spearman	1	,693**
	Sig. (bilateral)		.000
Eficacia laboral	Correlación de Spearman	,693**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

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

**Resultado:** El valor de Rho de Spearman fue 0.693, valor cuya interpretación es que posee una correlación directa media (Hernández Sampieri et al., 2014); Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: La carga laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

El ambiente laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

### Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)

El ambiente laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

**Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

Si p-valor < 0.05, se rechaza la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 23**

*Relación entre el ambiente laboral y eficiencia laboral*

		Ambiente laboral	Eficiencia laboral
Ambiente laboral	Correlación de Spearman	1	,445**
	Sig. (bilateral)		.000
Eficiencia laboral	Correlación de Spearman	,445**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

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

**Resultado:** El valor de Rho de Spearman fue 0.445, valor cuya interpretación es que posee una correlación directa débil (Hernández Sampieri et al., 2014); pero fue significativo ya que el p-valor asociado fue menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: El ambiente laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

#### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4**

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

La vida familiar no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

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

La vida familiar se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

**Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman



Si  $p$ -valor  $< 0.05$ , se rechaza la  $H_0$

**Tabla 24**  
*Relación entre vida familiar y eficiencia laboral*

		Vida familiar	Eficiencia laboral
Vida familiar	Correlación de Spearman	1	-,375**
	Sig. (bilateral)		.000
Eficiencia laboral	Correlación de Spearman	-,375**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

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

**Resultado:** El valor de Rho de Spearman fue -0.375, valor cuya interpretación es que posee una correlación negativa débil (Hernández Sampieri et al., 2014); pero fue significativo ya que el  $p$ -valor asociado fue menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: La vida familiar se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.

#### IV. DISCUSIÓN

El desconocimiento de las herramientas informáticas por parte de los trabajadores de las instituciones públicas en el Perú ha sido un problema grave. A nivel Latinoamérica antes de la pandemia, solo Brasil ha estado en la cabeza concerniente al teletrabajo; 12% de su población económicamente activo ha estado trabajando en forma remota (Garza, 2018); Argentina 7.8% y de los otros países latinoamericanos no hay reportes estadísticos oficiales (Malave, 2020). Esto significa que un alto porcentaje de empleados de empresas privadas y públicas a nivel Latinoamérica nunca tuvieron antes una experiencia de teletrabajo puesto que las empresas no se han preocupado en preparar a sus trabajadores para afrontar una situación de emergencia como la que tenemos en estos momentos.

Y hoy, las cosas son distintas, por el COVID-19 se ha puesto en marcha un experimento de teletrabajo a escala mundial mediante la utilización de herramientas informáticas, imponiéndonos un cambio drástico que hasta antes de la pandemia era gradual y hemos tenido que adaptarnos rápidamente. Sin embargo, en el Perú, antes de la pandemia de la Covid-19 un gran porcentaje de empleados desconocían el manejo de herramientas informáticas; y este problema no ha sido ajeno en la Ugel Huanta, ya que muchos de sus colaboradores tampoco conocían las herramientas informáticas para el trabajo remoto. Por ejemplo, antes de la

pandemia Vasquez (2019) señaló que la situación en la que se descubrió el teletrabajo en el sector público peruano era insignificante ya que solo dos organizaciones públicas tenían programas piloto de trabajo remoto, aunque había una ley que regulaba el teletrabajo. Sin embargo, en la presente investigación se ha encontrado que más de 60% de los trabajadores de la Ugel Huanta saben utilizar las herramientas informáticas como manejo de correos electrónicos, word, excel, ppt, etc. Lo que significa los trabajadores de la Ugel Huanta rápidamente se han adaptado al trabajo remoto utilizando las herramientas informáticas. Pero a pesar de estos resultados positivos concerniente al manejo de las herramientas informáticas.

En ese sentido, el presente trabajo tuvo como objetivo: determinar cómo se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020. Los principales resultados se discuten a continuación.

A nivel descriptivo, respecto a la realización del teletrabajo, el 53.1% de los trabajadores realizaron el teletrabajo en un nivel medio y el 46.9% en un nivel alto. Lo que significa que los trabajadores de la Ugel Huanta rápidamente se han adaptado al teletrabajo en tiempos de la pandemia de la Covid-19.

Respecto al apoyo técnico, el equipo informático y los servicios de comunicación estuvo adecuado en un nivel medio para el 92.7% de los trabajadores y solo para el 7.3% estuvo adecuado en un nivel bajo. Estos resultados indican que los trabajadores no manejan al 100% los equipos informáticos sino en un nivel medio y bajo. Respecto a la carga laboral, el 52.1% de los trabajadores tuvieron dificultades o que el tiempo asignado no fue suficiente para realizar el teletrabajo en un nivel medio y el 47.9% tuvieron esas mismas dificultades en un nivel bajo. Esto significa que los trabajadores de la Ugel Huanta si tienen dificultades pero esa dificultad no se encuentra en un nivel alto, sino se encuentra en un nivel medio y bajo. En cuanto al ambiente laboral se encontró que para el 54.2% de los trabajadores, el ambiente laboral se encuentra en el nivel medio y para el 45.8% en un nivel alto. Lo que significa que se ha

incrementado la relación con sus jefes y compañeros de trabajo, así como la flexibilidad frente a las necesidades de los trabajadores. Asimismo, los trabajadores indican que al 51.0% de los trabajadores, el teletrabajo les afectó negativamente en la vida de sus familiares en un nivel bajo, al 46.9% en un nivel medio y del 2.1% en un nivel alto; resultados similares encontró Chávez (2020) en su trabajo titulado “efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020”.

Sobre la productividad laboral se encontró que se encuentra en el nivel alto en 82.3% de los trabajadores y en el nivel medio en 17.7% de los trabajadores. En cuanto al nivel de eficacia y eficiencia laboral de los trabajadores de la Ugel Huamanga, esta se encuentra en el nivel alto según opinión del 78.1% de los trabajadores, y en un nivel medio según opinión del 21.9% de los trabajadores. Estos resultados indican que con la implementación del teletrabajo si tuvo un efecto positivo en la productividad laboral, resultado que es consistente con los hallazgos de Lorenzo (2018).

**Con respecto a la hipótesis general**, los resultados muestran que el teletrabajo se relaciona en forma directa y significativamente con la productividad laboral ( $r_s=0.654$ ,  $p<0.05$ ). Esto significa que, si los trabajadores de la Ugel Huanta realizan o saben utilizar las herramientas informáticas para realizar el trabajo remoto, entonces mayor será sus productividades laborales; caso contrario, menor también serían sus productividades.

Similares conclusiones lo obtuvieron de Orlando (2015), Rojas (2016) y Acosta (2018). Orlando (2015) realizó una investigación para determinar el impacto originado por la implementación del teletrabajo en un sector financiero de la ciudad de Bogotá el año 2013, en la que encontró que los teletrabajadores presentan mayor competitividad en la eficiencia y productividad. Asimismo se evidenció un menor ausentismo en el trabajo remoto. Por su parte Rojas (2016) realizó una investigación con el objetivo de realizar un análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral en las empresas privadas de Quito, y como

resultado encontró que el teletrabajo origina una disminución de los costos y gastos de producción, un mejor nivel de competitividad laboral de sus empleados y un alto nivel de cumplimiento de metas de producción de la empresa. En esa misma línea, Acosta (2018) evidenciaron que el teletrabajo si tiene relación positiva con la productividad en la entidad.

Estos resultados hacen que en la el trabajador sea capaz de cumplir sus funciones a través de mecanismos de acceso remoto provistos por los empleadores con la misma eficacia que en sus oficinas; pero esto no significa que con darle acceso remoto a los trabajadores se soluciona todo, sino ¿de qué manera se va a coordinar el trabajo?, ya que muchos de los trabajadores no están acostumbrados al uso de las herramientas digitales para el teletrabajo. Por lo tanto, es necesario realizar eventos de sensibilización para que los trabajadores se adapten a dichas tecnologías para que se contacte remotamente y realicen sus trabajos exactamente lo mismo que hacían cuando estaban trabajando dentro de sus oficinas, y eso es el reto más importante que se tiene que superar.

**Con respecto a la primera hipótesis**, los resultados muestran que el apoyo técnico si se relaciona en forma positiva y significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020 ( $r_s=0.685$ ,  $p<0.05$ ). Esto significa que mientras más acceso tengan a los equipos informáticos los trabajadores de la Ugel Huanta y tuviese mayor conocimiento sobre las herramientas informáticos, entonces tendrían mayor eficacia laboral al realizar el teletrabajo; es decir, los trabajadores realizarían en forma adecuada los trabajos y cumplirían sus objetivos para el bien de la institución; este resultado refuerza la tesis de ReasonWhy (s.f), quien afirmó que en tiempos de pandemia del covid-19, el teletrabajo es una gran alternativa al trabajo presencial.

**En la segunda hipótesis**, los resultados muestran que la carga laboral se relaciona en forma directa y significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020. ( $r_s=0.693$ ,  $p<0.05$ ). Este resultado significa que; mientras más fácil se adaptan los trabajadores de la Ugel Huanta al teletrabajo, entonces también obtienen más eficacia laboral para la entidad que

trabajan; por el contrario si tuviesen menos facilidad a la adaptación al teletrabajo, entonces también tendría menos productividad y por ende menos eficacia laboral. Sin embargo, para que el teletrabajo sea una opción viable, como se afirma en Gestión (2020), es imprescindible que las instituciones tanto privadas como públicas desarrollen métricas o indicadores sobre productividad para poder medir el rendimiento de sus colaboradores sobre la base de resultados objetivos.

**Referente a la tercera hipótesis**, los resultados muestran que el ambiente laboral se relaciona en forma directa y significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020. ( $r_s=0.445$ ,  $p<0.05$ ). Lo que significa que si el ambiente laboral es bueno o se encuentra en un nivel alto, entonces la eficiencia laboral de los trabajadores también se encontrará en un nivel alto; es decir, el trabajador obtendrá mayores resultados con la cantidad mínima de los insumos (uso óptimo de los recursos); resultado que refuerza los hallazgos de Chávez (2020), quien afirma que del 77% la relación con sus jefes y compañeros ha mejorado y esto ha permitido que un 73% mejore sus habilidades laborales.

Finalmente, **en la cuarta hipótesis**, los resultados muestran que la vida familiar se relaciona en forma negativa y significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020. ( $r_s=-0.375$ ,  $p<0.05$ ). Esto significa que mientras más efecto negativo tiene el teletrabajo en la vida familiar, entonces los trabajadores obtienen menos eficiencia laboral; por contrario, si el teletrabajo no tuviese un efecto negativo en la vida familiar, entonces mayor eficiencia laboral obtendrían los trabajadores; este resultado refuerza la tesis de Peñafiel (2019), quien afirma que el teletrabajo ayuda conciliar la vida laborar, familiar, mejora la salud. Sin embargo para teletrabajar hay que ser disciplinados, pues si se vive con la familia, esta podría convertirse en una distracción sino se ponen las reglas claras desde el principio. Lo cual perjudicaría la concentración y se pondría en peligro la pérdida del espacio o privacidad para el trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Se concluye que el teletrabajo se relaciona en forma directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020 ( $r_s=0.654$ ,  $p<0.05$ ). Esto significa que, si los trabajadores realizan o saben utilizar las herramientas informáticas para realizar el trabajo remoto, entonces mayor será sus productividades laborales; caso contrario, menor también serían sus productividades.

Se concluye que el apoyo técnico si se relaciona en forma positiva y significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores ( $r_s=0.685$ ,  $p<0.05$ ). Esto significa que mientras más acceso tengan a los equipos informáticos los trabajadores de la Ugel Huanta y tuviese mayor conocimiento sobre las herramientas informáticas, entonces tendrían mayor eficacia laboral al realizar el teletrabajo; es decir, los trabajadores realizarían en forma adecuada los trabajos y cumplirían sus objetivos para el bien de la institución.

Se determinó que la carga laboral se relaciona en forma directa y significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores ( $r_s=0.693$ ,  $p<0.05$ ). Este resultado significa que; mientras más fácil se adaptan los trabajadores de la Ugel Huanta al teletrabajo, entonces también obtienen más

eficacia laboral para la entidad que trabajan; por el contrario, si tuviesen menos facilidad a la adaptación al teletrabajo, entonces también tendría menos productividad y por ende menos eficacia laboral.

**Se determinó** que el ambiente laboral se relaciona en forma directa y significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores ( $r_s=0.445$ ,  $p<0.05$ ). Lo que significa que, si el ambiente laboral es bueno o se encuentra en un nivel alto, entonces la eficiencia laboral de los trabajadores también se encontrará en un nivel alto; es decir, el trabajador obtendrá mayores resultados con la cantidad mínima de los insumos (uso óptimo de los recursos).

**Se determinó** que la vida familiar se relaciona en forma negativa y significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020. ( $r_s=-0.375$ ,  $p<0.05$ ). Esto significa que mientras más efecto negativo tiene el teletrabajo en la vida familiar, entonces los trabajadores obtienen menos eficiencia laboral; por contrario, si el teletrabajo no tuviese un efecto negativo en la vida familiar, entonces mayor eficiencia laboral obtendrían los trabajadores.



## VI. RECOMENDACIONES

**Primero.-** Habiéndose determinado que la relación entre el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020 es directa y de nivel medio, Por ello es necesario diseñar estrategias para fortalecer el teletrabajo para seguir contribuyendo a la productividad laboral en la Ugel Huanta.

**Segunda.-** Debido a que la relación que existe entre el apoyo técnico y la eficacia laboral es positiva y la más fuerte se recomienda capacitar a los trabajadores de la Ugel Huanta en el manejo de herramientas informáticos para obtener mayor eficacia laboral.

**Tercera.-** Luego de haber identificado una relación directa de nivel medio entre la carga laboral y la eficacia laboral, se recomienda fortalecer en el manejo de las herramientas digitales para que los trabajadores de la Ugel Huanta tengan mayor facilidad en el manejo de esas herramientas y por ende tener eficacia laboral en el nivel alto.

**Cuarta.-** después de haber identificado una relación directa de grado débil entre el ambiente laboral y la eficiencia laboral, se recomienda reforzar las relaciones entre los trabajadores y sus jefes para tener mayor eficiencia laboral.

**Quinta.-** habiéndose encontrado una relación negativa de intensidad débil entre la vida familiar y la eficiencia laboral, se recomienda que los trabajadores deben ser disciplinados para el teletrabajo, Bueno, si vives con una familia, esto puede ser una distracción si las reglas no están claras desde el principio. Esto afecta la concentración y corre el riesgo de perder espacio o privacidad para trabajar.

**Sexto.-** finalmente, también tomar en cuenta que no todas la tareas se realizan en forma remota, por lo que se recomienda analizar cada puesto de trabajo y cada función, esto con el fin de qué trabajos se adecuan mejor al teletrabajo y cuales no; caso contrario no se podrá tener una productividad laboral en forma eficiente.

## Referencias

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de todos los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquía, Colombia. Tesis de grado. Universidad de Antioquía.* Obtenido de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson\\_2018\\_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf)
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica.* Caracas: Episteme, C.A.
- BBC Mundo. (02 de Julio de 2020). *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa.* Obtenido de [bbc.com/mundo/vert-fut-53239051](http://bbc.com/mundo/vert-fut-53239051)
- Bernal, C., & Sierra, H. (2008). *Proceso Administrativo: para las organizaciones del siglo XXI.* México: Pearson Educación de México SA. de C.V.
- Cámara de Comercio de Lima. (2016). *Teletrabajo: UNA NUEVA TENDENCIA DE DESARROLLO LABORAL EN EL PERÚ.* Lima. [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf) : CCL. Obtenido de [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf)
- Carro, R., & González, D. (2013). *Administración de las operaciones.* Obtenido de [https://www.academia.edu/31084346/PRODUCTIVIDAD\\_Y\\_COMPETITIVIDAD](https://www.academia.edu/31084346/PRODUCTIVIDAD_Y_COMPETITIVIDAD)
- Castro, R. (2017). *Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú.* Cámara de Comercio de Lima, 14-16. Obtenido de [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf)
- Chávez, A. (2020). *EFFECTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL. GOBIERNO REGIONAL DE LORETO. IQUITOS 2020. Tesis de grado. UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUANA.* Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%20ADs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ESCALANTE, Z., & OTROS. (2006). *El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. RevistGaceta Laboral. Vol 12. Universidad del Zulia. Venezuela.* Obtenido de : <http://www.scielo.org.ve/scielo> (Consultado el: 02-02-2010)
- Garza, J. (2018). *Brasil lidera teletrabajo en América Latina.* Obtenido de <https://www.larepublica.net/noticia/brasil-lidera-teletrabajo-en-america-latina>
- Gestión. (24 de 03 de 2020). *Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral.* Obtenido de <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2020/03/teletrabajo-una-forma-de-mantener-la-productividad-laboral.html/?ref=gesr>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Lorenzo, E. P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO\\_GEP.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1)
- Malave, O. (2020). Trabajo remoto: ¿Cómo se regula en Latinoamérica? Obtenido de <https://medium.com/aremoto/está-regulado-el-trabajo-remoto-en-mi-país-1e4a7d572f4c>
- Münch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- OEFA. (2019). *Manual de Teletrabajo*. Lima: OEFA. [https://www.oefa.gob.pe/?wpfb\\_dl=36140](https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140).
- ONU. (01 de 06 de 2020). *¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>
- Orlando, C. (2015). *ANÁLISIS DE IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS RESULTADOS DE GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. ESTUDIO DE CASO EN UN ÁREA DE UNA ORGANIZACIÓN FINANCIERA EN BOGOTÁ. Tesis de Pos grado. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, BOGOTÁ*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Peñañiel, E. V. (2019). *“El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa al Desplazamiento”*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36428/Pe%c3%b1a%u00f1iel\\_MEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36428/Pe%c3%b1a%u00f1iel_MEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prokopenko, J. (2007). *La Gestión de la Productividad*. Obtenido de [https://www.academia.edu/20397123/Libro\\_Productividad\\_Prokopenko](https://www.academia.edu/20397123/Libro_Productividad_Prokopenko)
- Radio Nacional. (21 de 10 de 2020). *El teletrabajo: ¿Oportunidad o desventaja en el contexto peruano?* Obtenido de <https://www.radionacional.com.pe/novedades/habla-peru-habla/el-teletrabajo-oportunidad-o-desventaja-en-el-contexto-peruano>
- ReasonWhy . (s.f.). *Analizando la relación entre el Teletrabajo y la productividad*. Obtenido de <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-durante-la-pandemia-productividad-estudio-bcg>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Person. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf). Obtenido de [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)

- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito: Caso de estudio empresa D.I.T. TELECOM. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.* .  
Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: EDITORIAL LIMUSA. S.A. DE C.v.
- Teletrabajo. (s.f.). *Así va el Teletrabajo en el mundo*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11324.html>
- Téllez, J. (s.f.). *Teletrabajo. Instituto de Investigación Jurídica*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
- Universidad Señor de Sipán. (26 de 05 de 2020). *El teletrabajo y la docencia universitaria en tiempos de covid-19*. Obtenido de <http://saladeprensa.uss.edu.pe/Sala-Prensa-El-teletrabajo-y-la-docencia-universitaria-en-tiempos-de-covid-19>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Vasquez, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez\\_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Win. (s.f.). *Teletrabajo en Perú: el antes, el ahora y el después del COVID-19*. Obtenido de <https://win.pe/blog/teletrabajo-en-peru-el-antes-el-ahora-y-el-despues-del-covid-19/>

## **Anexos**

**ANEXO 1: Matriz de consistencia**

**TÍTULO: TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL HUANTA 2020**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MÉTODO</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) ¿Cómo se relaciona el apoyo técnico con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la carga laboral con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona el ambiente laboral con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona la vida familiar con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar cómo se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Determinar cómo se relaciona el apoyo técnico con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p>b) Determinar cómo se relaciona la carga laboral con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p>c) Determinar cómo se relaciona el ambiente laboral con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p>d) Determinar cómo se relaciona la vida familiar con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) El apoyo técnico se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p>b) La carga laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p>c) El ambiente laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p> <p>d) La vida familiar se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> <b>Teletrabajo</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Apoyo técnico Carga laboral Ambiente laboral Vida familiar</p> <p><b>VARIABLE 2</b> <b>Productividad laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Eficacia laboral Eficiencia laboral</p>	<p><b>Enfoque de la investigación</b> Cuantitativa</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Correlacional</p> <p><b>Población</b> 126 trabajadores de diferentes cargos</p> <p><b>Muestra</b> 96 trabajadores</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Se usará el programa Excel y SPSS 23 para interpretar los datos.</p>

## ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre teletrabajo

La presente encuesta ha sido preparada para el desarrollo de una investigación en el marco de un trabajo de Tesis titulado: Teletrabajo y productividad laboral en los trabajadores de la UGEL Huanta 2020. Su participación es voluntaria y los datos recopilados van a ser procesados preservando el anonimato de los participantes.

Se van a presentar una serie de afirmaciones y preguntas, escoja de las opciones la que usted opine representa mejor su opinión.

Gracias por su participación.

Escala de Likert				
1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre

### Aspectos demográficos

#### 1. Sexo:

- a. Masculino
- b. Femenino

#### 2. Edad:

- a. 18 a 25 años
- b. 26 a 35 años.
- c. 36 a 45 años.
- d. 46 a 55 años.
- e. Más de 55 años

#### 3. Grado de Instrucción

- a. Secundaria Completa
- b. Tecnológica
- c. Superior
- d. Maestría o Doctorado

#### 4. Conocimientos Informáticos (Marque los que corresponda, puede marcar más de uno).



- a. Tiene y emplea una cuenta de correo electrónico
- b. Procesador de texto
- c. Hoja de cálculo
- d. Editor de presentaciones
- e. Realiza video conferencias

**5. Usa un teléfono inteligente**

- a. SI
- b. NO

**6. Si tiene teléfono inteligente: (Marque los que corresponda, puede marcar más de uno).**

- a. Lo emplea para revisar su correo
- b. Utiliza redes sociales
- c. Utiliza programas de mensajería
- d. Realiza video llamadas
- e. Utiliza en videoconferencias

<b>Teletrabajo</b>						
<b>Apoyo técnico</b>		1	2	3	4	5
1	Durante el teletrabajo he contado con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente.					
2	El equipo utilizado satisface mis necesidades.					
3	La conexión a Internet ha sido satisfactoria					
4	Con el correo electrónico y el teléfono ha sido suficiente para realizar correctamente el Trabajo.					
<b>Carga laboral</b>						
5	El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral.					
6	Siente que la carga laboral aumenta.					
7	La jornada laboral le permite alcanzar las actividades programadas.					

8	Le dan a conocer las actividades a realizar con anticipación.					
9	Todo el trabajo asignado lo realiza al 100% desde su casa o fuera de la oficina?					
10	¿El número de horas asignadas es pertinente para cumplir su carga laboral?					
11	¿La frecuencia de horas asignada por semana es suficiente?					
<b>Ambiente laboral</b>						
12	La relación con los jefes y superiores ha mejorado.					
13	Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.					
14	La empresa es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador.					
15	El teletrabajo le provoca sensación de aislamiento.					
<b>Impacto en la vida familiar</b>						
16	El teletrabajo afecta mi vida familiar.					
17	La familia siente que el teletrabajo interfiere con la interacción y comunicación familiar.					
18	Es inevitable que la familia me interrumpa en mis labores.					
19	El ahorro de tiempo de traslado al trabajo lo dedico a mi familia.					
20	El horario de trabajo es respetado por la familia.					

## Cuestionario sobre productividad laboral

La presente encuesta ha sido preparada para el desarrollo de una investigación en el marco de un trabajo de Tesis titulado: Teletrabajo y productividad laboral en los trabajadores de la UGEL Huanta 2020. Su participación es voluntaria y los datos recopilados van a ser procesados preservando el anonimato de los participantes.

Se van a presentar una serie de afirmaciones y preguntas, escoja de las opciones la que usted opine representa mejor su opinión.

Gracias por su participación.

Escala de Likert				
1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre

Productividad laboral						
Eficacia		1	2	3	4	5
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección.					
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
Eficiencia						
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.					
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta.					

13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					

## ANEXO 3: Base de datos

TELETRABAJO																											
ID	APOYO TÉCNICO					Total	CARGA LABORAL							Total	AMBIENTE LABORAL					Total	IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR					Total	Total
	T1	T2	T3	T4	T5		T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12		T13	T14	T15	T16	T17		T18	T19	T20				
1	4	4	5	5	13	5	4	5	5	4	4	4	31	5	5	5	5	20	5	4	3	5	5	22	86		
2	4	4	4	5	12	3	2	3	3	3	3	4	21	4	4	3	4	15	4	4	2	3	4	17	65		
3	5	5	5	4	15	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23	88		
4	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	18	5	4	5	2	5	21	89		
5	4	4	4	4	12	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	5	1	15	5	2	5	4	5	21	77		
6	4	4	4	4	12	5	5	4	5	4	4	4	31	5	4	4	5	18	5	4	5	2	5	21	82		
7	5	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	2	14	5	4	5	2	5	21	84		
8	3	3	3	3	9	4	1	5	4	3	3	3	23	4	3	3	4	14	3	3	2	3	2	13	59		
9	3	3	3	4	9	4	2	4	4	3	4	4	25	4	4	4	3	15	3	2	2	4	3	14	63		
10	3	3	4	3	10	3	2	3	3	3	3	3	20	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
11	4	5	5	5	14	4	5	4	5	4	4	5	31	5	5	5	5	20	5	5	3	5	5	23	88		
12	4	4	5	4	13	3	5	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	86		
13	5	5	5	4	15	2	5	4	5	4	4	4	28	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	86		
14	5	5	5	4	15	4	3	4	4	4	5	3	27	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22	84		
15	4	3	4	3	11	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	19	68		
16	5	4	5	4	14	5	1	4	4	5	5	4	28	4	4	4	5	17	5	5	5	2	5	22	81		
17	3	4	3	4	10	4	4	4	3	4	4	5	28	4	4	3	2	13	4	3	4	4	5	20	71		
18	5	4	4	5	13	4	1	5	3	5	4	4	26	1	5	4	1	11	1	1	1	5	5	13	63		
19	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	4	5	2	5	21	91		
20	3	3	5	2	11	4	1	3	3	3	3	3	20	5	5	5	3	18	2	3	4	1	2	12	61		
21	4	4	4	3	12	5	2	4	5	5	5	4	30	4	4	4	3	15	3	3	3	4	4	17	74		
22	5	4	4	4	13	4	1	4	4	4	3	4	24	5	5	2	2	14	2	2	3	4	4	15	66		
23	3	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	58		
24	3	3	4	3	10	3	4	4	2	2	3	1	19	2	3	2	5	12	5	4	4	1	5	19	60		
25	3	4	3	4	10	3	2	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	15	3	3	4	2	4	16	66		
26	4	4	3	3	11	1	5	4	4	4	4	4	26	4	5	4	5	18	4	5	4	2	5	20	75		
27	4	4	5	5	13	5	5	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	89		

TELETRABAJO																										
ID	APOYO TÉCNICO				Total	CARGA LABORAL							Total	AMBIENTE LABORAL					Total	IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR					Total	Total
	T1	T2	T3	T4		T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11		T12	T13	T14	T15	T16		T17	T18	T19	T20			
28	4	4	4	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	64	
29	4	4	4	3	12	4	5	5	5	4	5	4	32	4	4	4	2	14	5	5	5	5	5	25	83	
30	4	5	5	4	14	5	1	4	5	3	4	4	26	4	3	4	3	14	4	3	3	5	5	20	74	
31	3	4	4	4	11	3	2	4	4	3	4	4	24	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	18	65	
32	5	5	5	4	15	5	1	4	5	4	4	4	27	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	86	
33	4	4	4	5	12	4	4	3	4	4	5	5	29	3	3	5	3	14	4	4	3	4	4	19	74	
34	4	4	4	4	12	3	2	5	5	1	4	4	24	5	4	4	2	15	4	5	3	5	4	21	72	
35	5	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	1	16	5	4	5	2	5	21	84	
36	4	4	4	5	12	4	4	3	4	4	5	5	29	3	3	4	3	13	4	4	3	4	4	19	73	
37	3	4	5	4	12	4	1	4	2	5	4	4	24	5	4	3	4	16	3	5	3	4	5	20	72	
38	3	3	4	3	10	3	3	3	3	2	3	4	21	3	4	3	2	12	3	3	3	3	4	16	59	
39	4	4	4	5	12	5	3	4	5	4	4	4	29	5	4	5	4	18	5	5	5	1	5	21	80	
40	3	3	2	3	8	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	2	4	11	2	2	2	3	3	12	51	
41	4	4	3	3	11	4	2	3	4	3	3	3	22	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19	69	
42	4	4	4	3	12	3	3	2	3	2	4	4	21	5	4	3	3	15	3	3	3	4	4	17	65	
43	3	4	3	3	10	4	2	2	4	4	2	2	20	4	3	4	5	16	3	2	3	3	3	14	60	
44	3	3	3	3	9	4	2	3	3	4	3	4	23	4	4	4	4	16	3	3	2	4	3	15	63	
45	3	4	4	3	11	3	2	4	3	2	4	5	23	3	4	2	4	13	4	2	5	1	5	17	64	
46	4	4	4	3	12	4	2	3	4	4	3	3	23	4	5	4	3	16	2	2	2	4	4	14	65	
47	4	4	4	4	12	3	1	4	5	4	3	3	23	5	5	5	2	17	3	3	3	2	5	16	68	
48	3	3	4	4	10	1	1	5	5	3	2	3	20	5	5	3	4	17	3	3	3	3	3	15	62	
49	4	5	5	4	14	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	88	
50	4	4	4	5	12	4	4	3	4	4	5	5	29	3	3	4	3	13	4	4	3	4	4	19	73	
51	4	4	4	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	61	
52	4	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	3	14	5	5	5	4	5	24	76	
53	4	4	3	4	11	2	1	3	1	2	3	5	17	4	5	3	3	15	1	1	3	2	5	12	55	
54	4	5	4	3	13	4	2	5	4	4	5	5	29	5	5	4	2	16	3	3	4	3	5	18	76	

TELETRABAJO																											
ID	APOYO TÉCNICO					Total	CARGA LABORAL							Total	AMBIENTE LABORAL					Total	IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR					Total	Total
	T1	T2	T3	T4	T5		T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12		T13	T14	T15	T16	T17		T18	T19	T20				
55	4	4	3	3	11	3	3	3	4	4	4	4	25	4	5	4	2	15	3	3	3	3	3	15	66		
56	4	4	3	4	11	4	5	5	4	5	5	5	33	4	4	5	3	16	3	2	2	5	4	16	76		
57	5	5	5	5	15	5	1	5	5	5	5	5	31	5	4	4	5	18	5	4	5	2	5	21	85		
58	4	4	4	4	12	5	1	4	4	5	4	4	27	4	4	4	2	14	1	2	2	4	5	14	67		
59	4	4	4	4	12	3	1	3	4	5	3	3	22	4	4	4	2	14	1	1	1	5	4	12	60		
60	5	5	5	3	15	4	2	4	5	5	5	4	29	5	5	3	2	15	4	5	5	5	5	24	83		
61	4	3	4	4	11	3	3	3	3	5	4	4	25	4	5	5	3	17	4	4	3	5	5	21	74		
62	4	5	4	5	13	4	1	4	5	4	5	4	27	4	3	3	2	12	4	4	4	3	5	20	72		
63	4	4	5	5	13	5	4	5	5	4	4	4	31	5	5	5	5	20	5	4	3	5	5	22	86		
64	5	5	5	4	15	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23	88		
65	4	4	4	4	12	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	5	1	15	5	2	5	4	5	21	77		
66	4	4	4	4	12	5	5	4	5	4	4	4	31	5	4	4	5	18	5	4	5	2	5	21	82		
67	5	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	2	14	5	4	5	2	5	21	84		
68	3	3	3	3	9	4	1	5	4	3	3	3	23	4	3	3	4	14	3	3	2	3	2	13	59		
69	4	4	5	4	13	3	5	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	86		
70	5	5	5	4	15	2	5	4	5	4	4	4	28	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	86		
71	3	4	3	4	10	4	4	4	3	4	4	5	28	4	4	3	2	13	4	3	4	4	5	20	71		
72	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	4	5	2	5	21	91		
73	5	4	4	4	13	4	1	4	4	4	3	4	24	5	5	2	2	14	2	2	3	4	4	15	66		
74	3	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	58		
75	3	4	3	4	10	3	2	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	15	3	3	4	2	4	16	66		
76	4	4	3	3	11	1	5	4	4	4	4	4	26	4	5	4	5	18	4	5	4	2	5	20	75		
77	4	5	5	4	14	5	1	4	5	3	4	4	26	4	3	4	3	14	4	3	3	5	5	20	74		
78	3	4	4	4	11	3	2	4	4	3	4	4	24	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	18	65		
79	4	4	4	5	12	4	4	3	4	4	5	5	29	3	3	5	3	14	4	4	3	4	4	19	74		
80	4	4	4	4	12	3	2	5	5	1	4	4	24	5	4	4	2	15	4	5	3	5	4	21	72		
81	5	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	1	16	5	4	5	2	5	21	84		

TELETRABAJO																											
ID	APOYO TÉCNICO					Total	CARGA LABORAL							Total	AMBIENTE LABORAL					Total	IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR					Total	Total
	T1	T2	T3	T4	T5		T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12		T13	T14	T15	T16	T17		T18	T19	T20				
82	3	4	5	4	12	4	1	4	2	5	4	4	24	5	4	3	4	16	3	5	3	4	5	20	72		
83	3	3	4	3	10	3	3	3	3	2	3	4	21	3	4	3	2	12	3	3	3	3	4	16	59		
84	3	4	3	3	10	4	2	2	4	4	2	2	20	4	3	4	5	16	3	2	3	3	3	14	60		
85	4	4	4	3	12	4	2	3	4	4	3	3	23	4	5	4	3	16	2	2	2	4	4	14	65		
86	4	4	4	4	12	3	1	4	5	4	3	3	23	5	5	5	2	17	3	3	3	2	5	16	68		
87	3	3	4	4	10	1	1	5	5	3	2	3	20	5	5	3	4	17	3	3	3	3	3	15	62		
88	4	5	5	4	14	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	88		
89	4	4	4	5	12	4	4	3	4	4	5	5	29	3	3	4	3	13	4	4	3	4	4	19	73		
90	4	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	3	14	5	5	5	4	5	24	76		
91	4	4	3	4	11	2	1	3	1	2	3	5	17	4	5	3	3	15	1	1	3	2	5	12	55		
92	4	5	4	3	13	4	2	5	4	4	5	5	29	5	5	4	2	16	3	3	4	3	5	18	76		
93	4	4	3	3	11	3	3	3	4	4	4	4	25	4	5	4	2	15	3	3	3	3	3	15	66		
94	4	4	3	4	11	4	5	5	4	5	5	5	33	4	4	5	3	16	3	2	2	5	4	16	76		
95	5	5	5	3	15	4	2	4	5	5	5	4	29	5	5	3	2	15	4	5	5	5	5	24	83		
96	4	5	4	5	13	4	1	4	5	4	5	4	27	4	3	3	2	12	4	4	4	3	5	20	72		



PRODUCTIVIDAD LABORAL																							
EFICACIA												EFICIENCIA											
ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	94
2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34	68
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	96
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	89
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	40	77
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	82
10	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47	97
12	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47	92
13	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	45	92
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	44	92
15	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	39	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	42	81
16	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44	5	5	5	4	5	1	5	4	4	4	42	86
17	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	24	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	24	48
18	4	4	5	5	5	3	2	2	2	4	36	2	3	4	4	3	2	5	5	5	5	38	74
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	98
20	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	39	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45	84
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	3	4	1	4	5	37	83
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	94
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	64
24	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	69
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	81
26	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	91
27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	44	91

PRODUCTIVIDAD LABORAL																							
EFICACIA											EFICIENCIA												
ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	Total
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	78
29	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	41	86
30	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	82
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	75
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	45	92
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	93
34	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	73
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
36	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	93
37	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	44	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	44	88
38	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33	61
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	43	90
40	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	67
41	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	37	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	38	75
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	40	82
43	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3	3	4	4	3	3	4	2	5	5	36	69
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41	89
45	5	5	4	4	3	3	3	4	3	2	36	3	3	4	4	5	3	5	1	4	5	37	73
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46	5	4	4	4	5	2	4	1	5	5	39	85
48	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	31	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36	67
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	98
50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	93
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35	75
52	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41	80
53	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	91
54	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	44	90

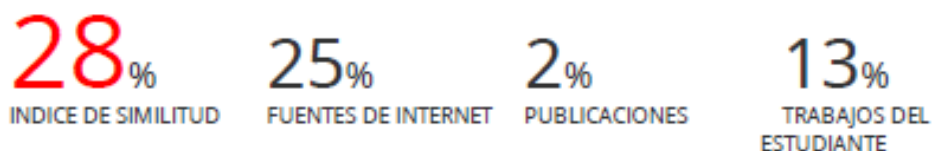


PRODUCTIVIDAD LABORAL																							
ID	EFICACIA										Total	EFICIENCIA										Total	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
82	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	44	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	44	88
83	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33	61
84	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3	3	4	4	3	3	4	2	5	5	36	69
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
86	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46	5	4	4	4	5	2	4	1	5	5	39	85
87	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	31	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36	67
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	98
89	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	93
90	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41	80
91	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	91
92	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	44	90
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
94	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	86
95	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	97
96	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	44	92

## ANEXO 4: Evidencia de similitud digital

### TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL HUANTA 2020

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ups.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## ANEXO 5: Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: LANDEO QUISPE, Prudencio  
 DNI: 2860112 Correo electrónico: prudelandeo@gmail.com Domicilio: Jr. Unión  
Nº 267 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 964968548

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Facultad de Ciencias Empresariales y de negocios

Escuela de Administración y Negocios Internacionales

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller (  ) Tesis (  )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Teletrabajo y productividad laboral en los trabajadores de la UGEL Huanta 2020.

#### 3.- OBTENER:

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

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias 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, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los  
23 días del mes de noviembre de 2020.



  
 Firma

## ANEXO 6: JUICIO DE EXPERTOS

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



#### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Mayra Solange Laines Arcce

**Institución donde labora:** Independiente

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

**Tesis:** Teletrabajo y productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020.

**Autor del Instrumento:** Bach. PRUDENCIO LANDEO QUISPE

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

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					95%
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					90%
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					95%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					100%
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					95%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90%
ACTUALIDAD	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 empleado por el Tesista mide las dimensiones e indicadores consideradas en la Operacionalización de la variable de estudio.

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

Hecho las revisiones correspondientes a la tesis en mención, esta obtiene una puntuación promedio de 94.00%.

**Lima, 20 de Octubre del 2021**

Firma del Experto Informante  
DNI: 70418755 Telf./Cel.: 920847806

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** JOSÉ LUIS SÁNCHEZ VILCATOMA

**Institución donde labora:** ASESOR Y CONSULTOR INDEPENDIENTE

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

**Tesis:** Teletrabajo y productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020.

**Autor del Instrumento:** Bach. PRUDENCIO LANDEO QUISPE

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					90%
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					95%
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					100%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					90%
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					85%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90%
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					95%

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

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

El Cuestionario propuesto por el Tesista mide las dimensiones e indicadores consideradas en la Operacionalización de la variable de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Hecho las revisiones correspondientes a la tesis en mención, esta obtiene una puntuación promedio de 93.00%.

**Lima, 20 de octubre del 2021**

Firma del Experto Informante  
DNI: 45870673 . Telf./Cel.: 943427311



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del Informante:** Lic. En Administración Maritza Bonifacia Bellido León

**Institución donde labora:** Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

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

**Tesis:** Teletrabajo y productividad laboral en los trabajadores de la Ugel Huanta, 2020.

**Autor del Instrumento:** Bach. PRUDENCIO LANDEO QUISPE

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
<b>METODOLOGÍA</b>	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					90%
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					95%
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					100%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					90%
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					85%
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
<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					95%

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

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

El Cuestionario propuesto por el Tesista mide las dimensiones e indicadores consideradas en la Operacionalización de la variable de estudio.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Hecho las revisiones correspondientes a la tesis en mención, esta obtiene una puntuación promedio de 93.00%.

**Ayacucho, 26 de Noviembre del 2021**

Firma del Experto Informante  
**DNI: 70055949      Telf./Cel.: 948584969**