

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Escuela Profesional de Derecho**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**EL TELETRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL**

Para optar : El título profesional de abogado  
Autores : Bach. Chuman Aguirre Jennyfer Vanesa  
Bach. Arroyo de la Cruz Freddy Roberto  
Asesor : Abg. Capcha Delgado Guillermo  
Línea de investigación  
institucional : Desarrollo humano y derechos  
Área de investigación  
institucional : Ciencias sociales  
Fecha de inicio y  
de culminación : 27-08-2022 a 14-06-23

HUANCAYO – PERÚ

**2023**

**HOJA DE JURADOS REVISORES**

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO  
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO

DR. RAMOS PARRA ALDO ABEL  
Docente Revisor Titular 1

DRA. CORDOVA MAYO MIRIAM ROSARIO  
Docente Revisor Titular 2

MG. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO  
Docente Revisor Titular 3

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN  
Jurado Suplente

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi madre, quien me hizo ser quien soy ya quien debo gran parte de mis logros. Me dieron las reglas y cierta libertad que continuaron motivándome para lograr las metas profesionales que quería a lo largo de mi vida humana.

**Jennyfer Chuman Aguirre**

La presente tesis es dedicada a mi familia, ya que desde el inicio de mi carrera siempre tuvieron la plena confianza en mi persona y que no los defraudaría. En especial a mis padres que sé que estarán muy orgullosos de mis logros ya que fue una de las personas que siempre nos inculco a seguir estudiando, los buenos valores y virtudes y ser una persona de bien.

**Freddy Arroyo de la Cruz**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a Dios, quien colma mi vida de parabienes, agradezco a nuestro Asesor por haber guiado en el proceso de nuestra tesis, a la Universidad de ser nuestra alma mater, y a los Docentes de encaminarnos y guiarnos junto a este largo proceso para la obtención del título en Derecho, además de ser la fuente de paz para lograr el conocimiento y logro de mis metas.

**Jennyfer Chuman Aguirre**

Quiero agradecer a Dios por la vida que me otorga día a día a mi colega y amiga por su apoyo incondicional y a mi familia, agradezco a nuestro Asesor por haber guiado en el proceso de nuestra tesis, a la Universidad de ser nuestra alma mater, y a los Docentes de encaminarnos y guiarnos junto a este largo proceso para la obtención del título en Derecho, además de ser la fuente de paz para lograr el conocimiento y logro de mis metas.

**Freddy Arroyo de la Cruz**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



# CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO  
TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

**“EL TELETRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL”**

**AUTOR (es) : CHUMAN AGUIRRE JENNYFER VANESA  
ARROYO DE LA CRUZ FREDDY ROBERTO**  
**ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO**  
**FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ASESOR (A) : ABG. CAPCHA DELGADO GUILLERMO**

Que fue presentado con fecha: **06/07/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **11/07/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **16 %**

*En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 17 de julio del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

## CONTENIDO

HOJA CON NOMBRES DE SUS JURADOS .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD .....	v
CONTENIDO .....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema .....	17
1.3. Formulación del problema .....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos. ....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Teórica.....	18
1.4.2. Social.....	18
1.4.3. Metodológica. ....	19
1.5. Objetivos de la investigación .....	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:.....	21
2.2. Bases teóricas o científicas .....	27
2.3. Marco conceptual.....	33
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>HIPÓTESIS</b>	
3.1. Hipótesis general .....	35
3.2. Hipótesis específicas.....	35
3.3. Variables .....	35
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
4.1. Método de investigación .....	36
4.2. Tipo de investigación.....	36
4.3. Nivel de investigación .....	36
4.4. Diseño de la investigación .....	36
4.5. Población y muestra.....	37
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	37
4.8. Aspectos éticos de la investigación .....	38
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
5.1. Descripción de resultados.....	39
5.2. Contrastación de Hipótesis .....	70
5.3. Discusión de resultados.....	76
<b>CONCLUSIONES</b> .....	82
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	83
<b>ANEXOS</b> .....	87
<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia .....	88
<b>Anexo 2:</b> Matriz de operacionalización de variables .....	89

<b>Anexo 3:</b> Matriz de operacionalización del instrumento.....	90
<b>Anexo 4:</b> Instrumento de investigación .....	92
<b>Anexo 5:</b> Validación de Expertos respecto al instrumento.....	94
<b>Anexo 6:</b> Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos. ....	97
<b>Anexo 7:</b> Documento de aceptación por parte de la entidad donde se recolecto los datos.....	98
<b>Anexo 8:</b> Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas.....	99
<b>Anexo 9:</b> Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos .....	100
<b>Anexo 10:</b> Declaración de autoría.....	101



## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Equipamiento necesario.....	39
Tabla 2. Equipos operativos .....	41
Tabla 4. Manejo de herramientas físicas.....	43
Tabla 5. Manejo de herramientas tecnológicas .....	44
Tabla 6. Conocimiento básico .....	45
Tabla 7. Ahorro de transporte.....	46
Tabla 8. Reducción de estrés.....	47
Tabla 9. Maximización de tiempo .....	48
Tabla 10. Distribución de sus horarios .....	49
Tabla 11. Gastos de alimentación.....	50
Tabla 12. Energía laboral .....	51
Tabla 13. Pesadez al despertarse .....	52
Tabla 14. Entusiasmo.....	53
Tabla 15. Inspiración por su trabajo .....	54
Tabla 16. Felicidad .....	55
Tabla 17. El trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad.....	56
Tabla 18. El trabajo lo mantiene tranquilo .....	57
Tabla 19. Constancia.....	58
Tabla 20. Esfuerzo .....	59
Tabla 21. Confianza en sus habilidades .....	60
Tabla 22. Motivación .....	61
Tabla 23. Consideración en el trabajo.....	62
Tabla 24. Su objetivo es dejar lo mejor de sí .....	63
Tabla 25. Horario limite .....	64
Tabla 26. Incentivo salarial .....	65
Tabla 27. Concentración .....	66
Tabla 28. Control de tiempo.....	67
Tabla 29. Involucramiento .....	68
Tabla 30. Actividades grupales .....	69

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Equipamiento necesario .....	39
Figura 2. Equipos operativos.....	41
Figura 3. Conocimiento de manejo de equipos .....	42
Figura 4. Manejo de herramientas físicas .....	43
Figura 5. Manejo de herramientas tecnológicas .....	44
Figura 6. Conocimiento básico .....	45
Figura 7. Ahorro de transporte. ....	46
Figura 8. Reducción de estrés.....	47
Figura 9. Maximización de tiempo .....	48
Figura 10. Distribución de sus horarios .....	49
Figura 11. Gastos de alimentación.....	50
Figura 12. Energía laboral.....	51
Figura 13. Pesadez al despertarse .....	52
Figura 14. Entusiasmo.....	53
Figura 15. Inspiración por su trabajo .....	54
Figura 16. Felicidad .....	55
Figura 17. El trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad .....	56
Figura 18. El trabajo lo mantiene tranquilo.....	57
Figura 19. Constancia .....	58
Figura 20. Esfuerzo.....	59
Figura 21. Confianza en sus habilidades.....	60
Figura 22. Motivación.....	61
Figura 23. Consideración en el trabajo .....	62
Figura 24. Su objetivo es dejar lo mejor de sí.....	63
Figura 25. Horario limite.....	64
Figura 26. Incentivo salarial.....	65
Figura 27. Concentración .....	66
Figura 28. Control de tiempo .....	67
Figura 29. Involucramiento .....	68
Figura 30. Actividades grupales .....	69

## RESUMEN

El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral, en estos últimos años ha vuelto con mayor controversia ya que tras la coyuntura nacional por la COVID 19 marcó un hito en muchas organizaciones que se han replanteado usar esta modalidad de trabajo, es así que la investigación se plantea como objetivo general de determinar la relación del teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP - 2022, la investigación se sustenta en el marco metodológico, en el que se establece que es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental de tipo transversal; en cual se aplicó a una población y muestra a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP. En cuanto al proceso, el método de investigación general es el científico, para la recolección de datos se utilizó la técnica es la encuesta con su instrumento, el cuestionario. donde se obtuvieron resultados favorables que confirmaron la hipótesis planteada; El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022, con un nivel de significancia de ,873 y con una T calculada que es mayor a la T teórica ( $19.69 > 1,98$ ).

***Palabras claves:*** Teletrabajo, desempeño laboral, vigor laboral, dedicación laboral y absorción laboral

## ABSTRACT

The telework and its link with job performance, in recent years has returned with greater controversy because after the national situation by the COVID 19 marked a milestone in many organizations that have rethought to use this mode of work, is so the research is raised as a general objective to determine the relationship of telework with the work performance of teachers of the Pre-University Center UNCP - 2022, the research is based on the methodological framework, which states that it is quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental design of cross-sectional type; which was applied to a population and sample of 123 teachers of the UNCP Pre-University Center. As for the process, the general method of investigation is the scientific, for the collection of data was used the technique is the survey with its instrument, the questionnaire. where favorable results were obtained that confirmed the hypothesis raised; The telework is related in a direct and significant way with the labor performance of the teachers of the Centro Pre Universitario UNCP - 2022, with a level of significance of ,873 and with a calculated T that is greater than the theoretical T ( $19.69 > 1.98$ ).

**Keywords:** Teleworking, job performance, job vigor, job dedication and job absorption

## INTRODUCCIÓN

El estudio investigativo, titulado "El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral", tiene como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP-2022. Para lograrlo, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP-2022? Además, se identificaron problemas específicos: ¿Cómo están relacionados el teletrabajo y el vigor laboral, la dedicación laboral y la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP-2022?

Bajo este problema y objetivo el trabajo abordará la siguiente metodología de investigación, el cual utilizó dos métodos, tales como el método científico y el método deductivo e inductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de los datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a una población y muestra de 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

Por tanto, el proceso de aplicación del método científico a través de la investigación, es decir, desarrollada sistemática y sistemáticamente, se estructura de la siguiente manera:

El primer capítulo de este artículo describe el método de investigación del problema. En esta sección se describe la situación problema tratada y la pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP-2022? Además, se esbozan objetivos generales de investigación encaminados a identificar estas relaciones. En la misma sección se explica la razón de ser y los límites de la investigación.

Luego, el Capítulo segundo presenta el marco teórico, que muestra la historia de la investigación relevante, el marco teórico y conceptual que sustenta el tema, que incluye la idea básica de las variables, dimensiones e indicadores utilizados en el estudio.

Las hipótesis y variables de investigación se proponen luego en el tercer Capítulo; como hipótesis general tenemos: el teletrabajo está directa y

significativamente relacionado con el desempeño docente de los centros preuniversitarios de la UNCP en el 2022, y como hipótesis específica tenemos:

- El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.
- El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP
- El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

En el capítulo IV se describe la metodología de la investigación, para ello se consideró que el tipo de investigación básica, de nivel correlacional porque se medirá la relación de dos variables; la población está conformada por 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP- Huancayo, también para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta y se hará uso de su instrumento que es el cuestionario.

Finalmente, el Capítulo quinto proporciona una lista de resultados, resumen de hipótesis, análisis de resultados y discusión; Finalmente, se dan conclusiones, recomendaciones, referencias de investigación y apéndices relacionados.

**Los autores.**

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En los últimos años, el teletrabajo se ha convertido en un método de trabajo utilizado por cada vez más empresas. El teletrabajo permite a los empleados realizar tareas en el hogar u otros lugares en lugar de la oficina debido al uso de las tecnologías de la información y la comunicación. A pesar de los beneficios de este estilo de trabajo en términos de flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, su impacto en el desempeño laboral sigue siendo cuestionable.

El desempeño laboral es un indicador clave de la eficacia de los empleados y su contribución al logro de los objetivos de la organización. Por lo tanto, es importante examinar la relación entre el teletrabajo y los resultados laborales para determinar si dicho trabajo tiene un efecto positivo o negativo en el desempeño de los empleados.

En este sentido, el número de teletrabajadores a nivel mundial había aumentado incluso antes de la pandemia, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), y el número de teletrabajadores en muchos países se ha duplicado en los últimos 15 años.

Según una encuesta de la Comisión Europea de 2018, el 40 % de los trabajadores de la UE dijeron que trabajan desde casa al menos una vez a la semana. Los datos también muestran estos números antes de la pandemia:

Antes de la pandemia, solo un pequeño porcentaje de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. En la Unión Europea (UE), la prevalencia del teletrabajo regular o irregular (una combinación de teletrabajo en el hogar y móvil) varía desde el 30 % o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia hasta la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Los estudios muestran que hasta el 20 por ciento de la fuerza laboral estadounidense trabaja regular u ocasionalmente desde su casa o en otro lugar, en comparación con el 16 por ciento en Japón y solo el 1,6 por ciento en Argentina. (Eurofound y OIT, 2019).

De acuerdo con un estudio de Adame (2021) sobre los beneficios del trabajo remoto en México de 2016 a 2020, el estudio arrojó que la mayoría de los

teletrabajadores en empleos privados y públicos lograron sus objetivos. manera (más del 61%) y vería los beneficios de estar activo en casa. El 30 por ciento de los encuestados mencionó la necesidad de mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el 25 por ciento mencionó la movilidad limitada y el 21 por ciento mencionó el ahorro de costos de la movilidad. No hay duda de que la introducción de esta prueba de trabajo remoto ha satisfecho a muchas personas, que sienten que pueden administrar su tiempo de manera más óptima y, por otro lado, indican una carga de trabajo reducida. sin alterar. e incluso una mayor productividad.

En Colombia, según un estudio del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC, 2020), en 2020 el teletrabajo estará implantado principalmente en Bogotá, con 157.417 teletrabajadores, seguida de Medellín, con 26.569, Barranquilla, con 9.213, Cali, con 5.421 y Bucaramanga, con 3.467. El estudio también demostró que quienes han probado esta forma de trabajo están más satisfechos y son más productivos: el 65% de los trabajadores encuestados considera que el teletrabajo ha aumentado la productividad.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina anunció que la pandemia provocará un aumento del 75% del teletrabajo de aquí a 2020. El Ministerio también afirma que la crisis actual está cambiando la sociedad y las formas de trabajo. Están surgiendo nuevas formas de actividad productiva. La formación a distancia es ya muy popular en determinados sectores y esta tendencia continuará, ya que ofrece muchas ventajas a los usuarios, como la conciliación de la vida laboral y familiar y el ahorro de tiempo en desplazamientos.

Una encuesta de 2020 realizada por la consultora peruana Nielsen encontró que el 52% de los trabajadores peruanos creía que el teletrabajo mejoraría la productividad.

Cabe señalar que los datos pueden variar según la fuente, el país y el tipo de trabajo, pero en general, los datos muestran que el teletrabajo puede tener un efecto positivo en la calidad de vida y laboral de los empleados. productividad de la empresa.

Para poder entender la pregunta de investigación se realiza el estudio porque se trata de entender la relación que existe entre las variables de investigación (teletrabajo y desempeño laboral), proponer y ampliar el tema de cierta manera,



pues si se quiere implementar este modelo. la organización debe enfrentar los desafíos que ocasionan los cambios en la forma de trabajar y en ese sentido, se deben realizar propuestas para mejorar el desempeño de los colaboradores, pues el estado emocional de los colaboradores no puede ser ignorado, ya que es fuente de eficiencia laboral. En este sentido, se mantiene la implicación de aquellos asociados que son los responsables de realizar las acciones necesarias para la consecución de los objetivos de la organización.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial.**

La investigación sobre “El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral”, se llevó a cabo en el Centro Pre Universitario UNCP, Departamento Junín, Perú.

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

El trabajo de investigación se realizó en un periodo de 8 meses, iniciándose el 14 de octubre del 2022 hasta el 14 de junio del 2023. En este lapso se realizó la entrega del proyecto de tesis, seguidamente la elaboración del instrumento, se tuvo una reunión con la población en estudio para la aplicación del instrumento, seguido a ello se desarrolló los datos estadísticos en tablas y figuras, permitiendo así la elaboración del borrador de tesis.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.**

Este estudio examina conceptos clave relacionados con el tema del teletrabajo, agrupados en dimensiones como las capacidades técnicas y la necesidad de capacidades. La variable desempeño laboral tiene en cuenta dimensiones como la vitalidad laboral, la dedicación al trabajo y la concentración en el trabajo. Además, la Ley n. 30036 también se utiliza como marco legal y el marco teórico adopta la teoría del cambio tecnológico (Brynjolfsson y McAfee, 2014), la teoría de la carga cognitiva y otras teorías relacionadas. (Sweller, 1988).

Se discuten las teorías de la motivación y el compromiso laboral relacionadas con el desempeño laboral. La teoría ayuda a comprender cómo el teletrabajo afecta la motivación y el compromiso de los empleados, y cómo esto a su vez afecta su desempeño. Tener en cuenta estos aspectos puede aumentar la tasa

de adopción del teletrabajo y maximizar los beneficios para los empleados y las organizaciones.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP - 2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos.**

¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP?

¿Cómo se relaciona el teletrabajo y dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP?

¿Cómo se relaciona el teletrabajo y la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Teórica.**

En las últimas décadas, el teletrabajo se ha convertido en una opción cada vez más popular para empresas y trabajadores de todo el mundo. La pandemia de Covid-19 ha exacerbado esta tendencia, obligando a muchas organizaciones a adoptar rápidamente el trabajo remoto para garantizar la continuidad del negocio. Dada esta nueva realidad, es importante analizar cómo el teletrabajo afecta al desempeño laboral de los empleados. Existen numerosos estudios sobre el tema, pero aún hay preguntas sin respuesta y algunas contradicciones en los resultados. Por lo tanto, este trabajo tiene como objetivo profundizar en la literatura existente para proporcionar una visión más completa de cómo el teletrabajo influye en el desempeño laboral.

#### **1.4.2. Social.**

El teletrabajo es un tipo de trabajo remoto que se ha vuelto cada vez más común en los últimos años. Hay varias razones sociales para fomentar el teletrabajo y mejorar el rendimiento de los empleados:

Conciliación de la vida laboral y personal: el teletrabajo brinda a los empleados más flexibilidad en sus horarios y lugares de trabajo, lo que les permite

coordinar mejor el trabajo y la vida personal. Esto puede conducir a una mayor satisfacción laboral y una mayor retención de empleados.

**Reducción de costos:** El teletrabajo puede reducir significativamente los costos para las empresas y los trabajadores. Las empresas pueden ahorrar en alquiler de oficinas y gastos generales, mientras que los trabajadores pueden ahorrar en transporte y comidas fuera de casa. Esto puede resultar en una mayor rentabilidad para las empresas y un mayor poder adquisitivo para los trabajadores.

**Reducción del impacto ambiental:** el trabajo remoto puede ayudar a reducir el impacto ambiental de una empresa. Al reducir la necesidad de que los empleados se desplacen, puede reducir su huella de carbono y fomentar una cultura más sostenible.

**Mejora del rendimiento laboral:** El teletrabajo puede mejorar el rendimiento de los empleados porque les permite trabajar en un entorno más cómodo y sin distracciones. Además, el teletrabajo puede reducir el estrés relacionado con el transporte y otros factores, lo que puede resultar en una mayor productividad y calidad del trabajo.

### **1.4.3. Metodológica.**

Para llevar a cabo este trabajo se utilizará un enfoque basado en una revisión sistemática de la literatura. Los artículos científicos se buscarán en varias bases de datos utilizando palabras clave como "trabajo remoto", "desempeño laboral", etc. Se seleccionarán estudios empíricos sobre la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral y se analizarán sus hallazgos y conclusiones para brindar una descripción general de los hallazgos. Además, se utilizarán métodos analíticos.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación del teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación del teletrabajo y el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

Determinar la relación del teletrabajo y dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

Determinar la relación del teletrabajo y la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes:

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Gómez y Jiménez (2020) en su estudio sobre: *Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos Empresas de servicios en Medellín.*

El objetivo de este estudio era identificar las percepciones de los empleados sobre el teletrabajo y su impacto en los aspectos personales y profesionales. El estudio utilizó métodos cualitativos y cuantitativos (métodos mixtos) y un cuestionario descriptivo para recoger datos de dos empresas de servicios, una centrada en el sector financiero y la otra en los servicios de call center, con el fin de determinar el grado de relación entre las variables objeto de estudio, que en este estudio son: teletrabajo, calidad de vida y bienestar, productividad y eficiencia y, por último, bajas por enfermedad. Los datos se analizaron mediante tablas elaboradas a partir de las respuestas individuales de los empleados. La principal conclusión fue que, de los 53 trabajadores a distancia encuestados, 30 trabajaban en Recursos Humanos y 23 en Servicios al Cliente. Dado que más de la mitad de los trabajadores optan por trabajar desde casa una media de entre siete y diez horas, puede concluirse que la proporción de mujeres, que constituyen el 81,1% de la muestra, es significativa. Otro aspecto importante es que, si bien la formación a distancia amplía el horario laboral, las empresas encuestadas proporcionan a sus empleados las herramientas necesarias para teletrabajar, aumentando así su productividad.

Manotoa y Shigui (2022) quien presenta su investigación sobre: *El teletrabajo y el Desempeño Laboral de los docentes en la Unidad Educativa Rafael Vásquez Gómez, 2021.*

El propósito de este estudio fue realizar una investigación descriptiva sobre la relación entre el teletrabajo y el rendimiento académico de los docentes de la institución objeto de estudio. El enfoque metodológico de este estudio es cuantitativo y utiliza el método deductivo. Para recopilar la información estadística, se elaboró un cuestionario que se administró a 54 profesores durante la pandemia.

Del mismo modo, se pidió información a 146 estudiantes para determinar la relación entre la enseñanza a distancia y el rendimiento académico. Los resultados muestran que el 74% de los profesores considera que no dispone de todos los recursos tecnológicos necesarios para realizar su trabajo académico. Además, el 61% se mostró en desacuerdo con los criterios relativos a la transferencia de información entre alumnos, padres y profesores. En cuanto al rendimiento de los estudiantes, el 71% de ellos opinó que carecían de las herramientas tecnológicas necesarias para sus cursos virtuales. Además, el 53% de los estudiantes afirmó que había faltado a clase por problemas de conectividad y el 64% no estaba de acuerdo con sus profesores en que el contenido del curso no era motivador. El análisis de los resultados de la encuesta mostró que los profesores tienen dificultades para comunicarse con los estudiantes y los padres porque carecen de las herramientas tecnológicas educativas necesarias. La mayoría de los estudiantes también opinó que carecían de las herramientas virtuales de aprendizaje necesarias y que el contenido creado en clase no era motivador.

Barreneche (2021) en su investigación sobre: *El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores.*

El objetivo de este artículo es identificar las principales ventajas y desventajas de la introducción del teletrabajo en las empresas colombianas en términos de cambios en la productividad, el estilo de vida y los procesos de comunicación dentro de la empresa. El estudio se basa en conceptos como teletrabajo, trabajo a distancia, productividad, estilo de vida y comunicación organizacional. Hemos querido recoger las experiencias y opiniones de trabajadores afectados por la pandemia y obligados a trasladar su trabajo al mundo digital y trabajar a distancia para responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo y la introducción del teletrabajo en las empresas colombianas en términos de productividad, cambios en el estilo de vida y procesos de comunicación? La metodología fue mixta: se entrevistó a cuatro directivos de empresas que utilizan este modelo de trabajo en su organización sobre el proceso de implantación, la productividad, la eficacia y la comunicación en su organización, basándose en su experiencia de trabajo desde casa. Además, se

entrevistó a 267 trabajadores a domicilio sobre su experiencia de teletrabajo, implantación, salud, productividad, experiencia y comunicación. El estudio concluye que el teletrabajo y el trabajo a distancia están en auge y ofrecen importantes ventajas de productividad y estilo de vida a empresas y empleados, pero, como muestran los resultados de la encuesta y las entrevistas, aún queda mucho por mejorar en la transferencia de experiencia laboral entre el trabajo presencial y el teletrabajo.

Salas et al (2020) en su estudio: *Análisis y evaluación de la satisfacción del teletrabajo sobre las plataformas virtuales de comunicación y su relación con el desempeño laboral*.

El objetivo de este estudio es analizar y evaluar la relación entre la satisfacción de los teletrabajadores con el uso de plataformas virtuales de comunicación y su desempeño laboral. Para llevar a cabo este estudio se aplicaron 314 cuestionarios a teletrabajadores del sector de alimentos y bebidas de Guayaquil sobre satisfacción con el teletrabajo, plataformas virtuales, desempeño laboral y características personales. Los resultados mostraron que los empleados estaban muy satisfechos con el teletrabajo, el uso de plataformas virtuales y el cumplimiento de sus tareas. Además, los teletrabajadores tienen cualidades como la estabilidad emocional, la extraversión y la normalidad. Además, se utilizaron los métodos del coeficiente path y bootstrapping. El estudio demostró que las plataformas virtuales de comunicación afectan a todas las dimensiones del rendimiento laboral, especialmente a la dimensión emocional, con una correlación de 0,473, y también afectan a la satisfacción laboral de los teletrabajadores con una correlación de 0,36. Así pues, el impacto en la satisfacción laboral de los teletrabajadores es muy significativo. Así, a pesar de que el 57% de los participantes en el estudio no ha recibido ninguna formación sobre el trabajo a distancia y de que el 84% de ellos empezó a trabajar a distancia por primera vez a principios de marzo de 2020, los teletrabajadores obtuvieron una puntuación alta porque están satisfechos con el uso de plataformas virtuales. Además, la extraversión, el psicoticismo y el neuroticismo como tipos de personalidad no afectan a la satisfacción y la productividad de los teletrabajadores.

Días (2021) en su estudio: *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile*.

En este contexto, el objetivo de este estudio fue responder a la siguiente pregunta: ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la introducción del teletrabajo para los trabajadores de tercera generación en Chile? Para responder a esta pregunta, se llevó a cabo un estudio cualitativo en el que se interrogó a 12 teletrabajadores sobre su percepción de esta forma de trabajo. 11 de los encuestados tenían entre 24 y 35 años, y uno 45 años. Los resultados del estudio se analizaron en profundidad. Los resultados muestran que la conciliación flexible de la vida laboral y familiar es una ventaja clave del teletrabajo y contribuye directamente a la calidad de vida. Por otro lado, deben compensarse las condiciones de desarrollo profesional y las medidas para mantener y desarrollar las relaciones entre los trabajadores. En conclusión, la principal ventaja de esta medida es la flexibilidad para conciliar la vida laboral y privada, lo que repercute positivamente en la calidad de vida. No obstante, se considera que deben compensarse algunos aspectos, como las condiciones para el desarrollo profesional y la necesidad de medidas para fomentar y mantener las relaciones entre los empleados.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Figuroa (2022) en su estudio sobre: *Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue planta externa de telefónica del Perú, en el año 2020*.

El objetivo general del estudio fue determinar el impacto del teletrabajo en el rendimiento de los trabajadores de Telefónica SAA en 2020. La muestra del estudio estuvo conformada por 80 trabajadores del departamento de gestión de prestación de servicios de telefonía móvil y fija de una empresa peruana de telecomunicaciones. El método de investigación fue una encuesta y el instrumento de estudio fue un cuestionario con preguntas estructuradas. En cuanto a los resultados relativos a las variables de teletrabajo, el 70% de los trabajadores afirmó que era habitual que estuvieran conectados más de 48 horas a la semana, es decir, que su trabajo estaba sobrecargado. Sin embargo, todos los trabajadores del sector laboral indicaron que se sentían satisfechos de estar localizables desde cualquier lugar debido a su trabajo, y el 95% afirmó que sus relaciones familiares y su relación



consigo mismo habían mejorado. Además, el 95% afirmó que el nuevo teletrabajo les había permitido ahorrar dinero en gastos de transporte, como gasolina y gastos de viaje. Los resultados para la variable "productividad" mostraron que el 97,5% de los empleados del departamento están realizando las tareas propuestas, el 92,5% informaron de un aumento o ningún cambio en su carga de trabajo en comparación con el año anterior, lo que indica que el proyecto es sostenible a pesar de la situación actual y de la forma de trabajar desde casa y, por último, el 82%. Los resultados del estudio mostraron que el teletrabajo tiene una correlación positiva directa y significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,750$ ) con la productividad de los empleados del Departamento de Operaciones, lo que indica que el teletrabajo tiene un impacto directo y significativo en la productividad de los empleados del Departamento de Operaciones.

Aguilar et al (2021) en su trabajo de investigación sobre: *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*.

El objetivo principal de este estudio es investigar la relación entre el teletrabajo y la productividad de los trabajadores peruanos durante la pandemia de COVID-19 y el impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral, el equilibrio entre vida personal y profesional y el burnout. El objetivo del estudio fue recopilar y analizar datos teóricos y empíricos utilizando fuentes de información primarias y secundarias. A partir de una revisión de la literatura pertinente, se identificaron los fenómenos más importantes relacionados con el teletrabajo: productividad, conciliación de la vida laboral y familiar, satisfacción laboral, comportamiento organizativo y burnout. El estudio desarrolló un marco teórico y conceptual, identificó variables, formuló hipótesis y propuso un modelo teórico. El marco teórico del estudio se basa en dos teorías que se han estudiado en el contexto del trabajo a distancia: la teoría del burnout y la teoría de la conservación de recursos. Para este estudio, desarrollamos un instrumento de recolección de datos primarios que fue validado por revisión de expertos entre investigadores internacionales. Después de la revisión de expertos, realizamos un estudio de campo. Para la muestra, identificamos a los teletrabajadores peruanos como el grupo objetivo. La encuesta realizada en noviembre de 2020 dio como resultado una muestra de 350

teletrabajadores, 150 de los cuales cumplían los criterios para participar en el estudio. Este grupo fue analizado y comparado para analizar y validar las hipótesis.

Córdova e Inga (2022) en su investigación de estudio sobre: *Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*.

Muchas empresas optaron por el teletrabajo porque se vieron obligadas a modificar sus horarios de trabajo para cumplir la normativa de distanciamiento social y evitar la propagación del COVID-19. Como consecuencia, varias actividades de recursos humanos tuvieron que adaptarse al nuevo patrón, siendo la más importante de ellas la eficiencia de la mano de obra, que está directamente relacionada con la productividad de la empresa. El objetivo de este artículo es, por tanto, explorar la relación entre teletrabajo y productividad. En conclusión, la información recogida y analizada respondió a nuestra pregunta de investigación, ya que la mayoría de los encuestados indicaron que, a mayor teletrabajo, mayor productividad. Sugerimos que en futuras investigaciones se estudie cómo afectan los parámetros identificados en el análisis (autocontrol, tipo de trabajo, compromiso y motivación, organización del trabajo, entorno doméstico y comunicación) a la productividad del teletrabajo.

Lino (2022) en su estudio sobre: *El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*.

El presente estudio se definió como un diseño aplicado, de nivel correlacional, no experimental, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Nacional Universitario José Faustino Sánchez Carrión. La población del estudio fueron todos los empleados del Instituto Nacional José Faustino Sánchez Carrión que trabajan a distancia, es decir, un total de 13 personas, y la muestra incluyó a todos ellos. Para contrastar las hipótesis propuestas, se definieron como dimensiones de la variable "teletrabajo" el espacio físico, el uso de las TIC y las reformas organizativas implantadas, y como dimensiones de la variable "desempeño profesional" el compromiso organizativo, el conocimiento profesional y el desempeño del empleado en el teletrabajo, y se aplicaron pruebas estadísticas. y se aplicaron pruebas estadísticas. Una prueba estadística utilizando el coeficiente

de correlación de Spearman mostró un valor p estadísticamente significativo de 0,002 y un valor de coeficiente de 0,781 para el análisis de correlación bivariada, lo que indica que existe una correlación entre las dos variables. Este estudio demuestra que existe una relación entre la educación a distancia y los resultados del aprendizaje en el programa de maestría de la Universidad Nacional José Faustin Sánchez Carrión.

Jannette (2020) en su estudio sobre: *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19*.

El objetivo de este estudio era determinar el impacto del teletrabajo en la productividad de los empleados de la Fiscalía del Condado de Cumberland durante la pandemia de COVID-19. Se trató de un estudio cuantitativo que utilizó un modelo descriptivo simple en el que 10 encuestados recibieron información sobre las variables del teletrabajo a través de un cuestionario y se midió la productividad mediante un formulario de recogida de datos. Durante la pandemia COVID-19 en la Fiscalía de Cutervo se reportaron niveles de productividad del 100% en cuanto a condiciones de trabajo, carga de trabajo, calidad del trabajo y relaciones interpersonales, del 80% cuando los compañeros no cumplían con las expectativas y del 80% cuando la productividad no cumplía con las expectativas, y el 60% reportó trabajar solo y aislado de todos sus compañeros debido al teletrabajo. Del mismo modo, el 30% de los encuestados afirma que trabaja habitualmente en casa de forma aislada. Esto sugiere que el teletrabajo no contribuye a la productividad, ya que los titulados se sienten atrapados en los procesos existentes de los usuarios, y que entre las desventajas del teletrabajo se encuentran la falta de equipamiento técnico y de servicios de Internet, que no contribuyen al desarrollo de las actividades diarias.

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. Teletrabajo**

Teoría del cambio tecnológico, Brynjolfsson y McAfee (2014)

La teoría del cambio tecnológico es una herramienta importante para comprender cómo la introducción de nuevas tecnologías puede afectar la organización del trabajo y el rendimiento de los trabajadores. Según Brynjolfsson

y McAfee (2014), el teletrabajo puede aumentar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados al permitirles trabajar fuera de la oficina utilizando las TIC' s.

Asimismo, esta teoría del cambio tecnológico también hace hincapié en que el crecimiento económico está directamente relacionado con el cambio tecnológico, tal y como lo señalaron Aghion y Howitt en 1992. La idea schumpeteriana de la destrucción creadora, que implica el reemplazo de bienes y procesos viejos por nuevos, también es relevante en el contexto del teletrabajo y el cambio tecnológico. La introducción de nuevas tecnologías en el trabajo puede ser un proceso técnico-económico conducido por los departamentos de investigación y desarrollo, lo que no significa que el factor de producción trabajo esté subordinado al capital.

En conclusión, la teoría del cambio tecnológico ofrece una visión importante para comprender cómo la introducción de nuevas tecnologías como es el caso del teletrabajo, puede afectar la organización del trabajo, el rendimiento de los trabajadores y el crecimiento económico, y por lo tanto, es fundamental para desarrollar una regulación adecuada que promueva el uso de nuevas tecnologías y el teletrabajo, bajo un marco de condiciones adecuadas que favorezcan una experiencia laboral satisfactoria.

#### Teoría de la carga cognitiva, Sweller (1988)

Como abogado, puedo complementar el contenido del texto mencionando que la teoría del aprendizaje y la carga cognitiva son conceptos fundamentales para comprender cómo el ser humano adquiere nuevos conocimientos y cómo su entorno y la forma en que se les presenta la información puede afectar su capacidad para procesarla adecuadamente.

La teoría de la carga cognitiva se enfoca en la limitación de la capacidad de la mente humana para procesar información nueva y compleja, lo que puede dificultar el aprendizaje efectivo. De esta forma, la teoría propuesta por Sweller ha encontrado utilidad para el diseño de materiales educativos y estrategias de enseñanza.

Por otro lado, el entorno físico y social en el que se desenvuelve el trabajador puede afectar la cantidad de carga cognitiva que debe soportar el individuo a la hora de desempeñar sus tareas. En este sentido, el teletrabajo puede ser una opción que

permita a los trabajadores realizar sus tareas de manera más efectiva, al ofrecer un ambiente menos estresante y más cómodo, lo que puede reducir su carga mental y, por ende, mejorar su rendimiento.

Por todo lo anterior, se puede concluir que la teoría de la carga cognitiva es un concepto fundamental para comprender cómo el ser humano aprende y cómo se puede maximizar su rendimiento, y en el caso del teletrabajo, esta teoría puede ser útil para diseñar soluciones que permitan mejorar la productividad del trabajador, promoviendo un ambiente adecuado para su desempeño y evitando sobrecargar su mente.

### **2.2.2. Marco legal**

#### ***2.2.2.1. Ley N° 31572, Ley del teletrabajo***

La ley tiene por objeto regular el trabajo a distancia en la administración estatal, las instituciones privadas y las empresas en el marco de una conciliación digna de la vida laboral y privada, familiar y laboral y promover el orden público para asegurar su desarrollo.

De conformidad con el artículo 2, se explica el alcance del trabajo a distancia, por lo que en el artículo 2.1 se hace referencia a la materia definida en el artículo 1 del título transitorio del texto de orden general de la Ley N° 27444 “Ley del Proceso Administrativo General” aprobada por la Corte Suprema. Decreto 004-2019-JUS, así como las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral; se aplica a todos los funcionarios de las unidades estructurales de la administración estatal y empleados de instituciones y empresas privadas, sujeto al inciso 2.2, no sujeto a ningún tipo de restricción laboral.

El artículo 5 prevé la coordinación del teletrabajo a fin de que los empleadores establezcan los medios y herramientas necesarios para regular, coordinar, controlar y monitorear el teletrabajo respetando la privacidad de los teletrabajadores.

Capítulo 2: establece los derechos y obligaciones, el Capítulo 3 explica cómo se implementa; el capítulo 3 regula la implementación del trabajo a distancia; El capítulo 4 regula el suministro, uso y mantenimiento de equipos, herramientas de trabajo y compensación de gastos y finalmente el quinto capítulo. Capítulo El

tiempo de trabajo y la desconexión digital, el Capítulo 6 analiza la seguridad y la salud en el teletrabajo.

**2.2.2.2 Las principales características del teletrabajo son:**

- (i) es voluntaria y reversible
- (ii) puede ser temporal o permanente; y
- (iii) puede ser total o parcial; y
- (iv) puede producirse dentro o fuera del territorio del Estado.

**2.2.2.3. Diferencias entre «teletrabajo» y «trabajo remoto»**

**Teletrabajo**

Desde 2013, el trabajo a distancia es un tipo de trabajo regulado por la Ley peruana 30036, y actualmente se está implementando una nueva ley, la Ley 31572, reglamentada por el Decreto Supremo 002-2023-TR. Este tipo de trabajo se caracteriza porque es voluntario, reversible, puede ser temporal o permanente, total o parcial, y puede realizarse en el país o en el exterior. Es importante recalcar que la Ley 31572 otorga a las empresas que contraten teletrabajadores un plazo de 60 días naturales contados a partir de la publicación de la ley para cumplir con los requisitos de la ley, lo que las obligará a ajustar sus políticas y prácticas laborales de acuerdo con la nueva ley. En este sentido, se espera que la introducción del trabajo remoto en Perú beneficie tanto a los empleados como a las empresas, mejore la calidad de vida de los trabajadores y promueva el desarrollo de una cultura laboral más flexible que se adapte a los cambios tecnológicos y sociales.

**2.2.2.4. Base Legal**

- Ley N° 30036, ley de trabajo a distancia
- Decreto Supremo 017-2015-TR (Decreto Supremo 009-2015-TR) (reglamento)
- Resolución del Ministerio 055-2020-TR (Lineamientos para la prevención del coronavirus en el trabajo - 5.3.1.)

**Definición**

La formación a distancia se define como una forma de trabajo que no requiere que los empleados se desplacen físicamente dentro de la organización. En su lugar, el empleado o "teletrabajador" realiza su trabajo a través del ordenador, las telecomunicaciones o medios similares bajo la supervisión y el control del

empresario. Esto permite a los empleados realizar su trabajo de forma más flexible y centrada y utilizar los recursos de la empresa de forma más eficiente. Desde el punto de vista legal, este tipo de trabajo está regulado por la Ley n° 30036, que establece el marco jurídico necesario para garantizar un entorno laboral seguro y justo para los teletrabajadores en Perú. Dado que el teletrabajo es una forma de trabajo en rápido crecimiento, es importante comprender sus aspectos legales para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.

- Debe tenerse en cuenta la naturaleza de la actividad o función que desempeña el empleado.

#### ***2.2.2.5. Ámbito de aplicación***

Trabajadores y funcionarios que laboran en el país.

##### ***2.2.2.5.1. Formalidad***

- Los empleadores pueden cambiar la prestación de los servicios de teletrabajo mediante acuerdo escrito y previo consentimiento del trabajador.
- Se puede representar en documentos virtuales.

##### ***2.2.2.5.2. Duración***

- Uno que decidan las partes.
- El plazo podrá renovarse si persiste el riesgo de contagio de COVID-19 en el lugar de trabajo.

##### ***2.2.2.5.3. Capacitación y compensación***

- Brindar capacitación en computación, telecomunicaciones e instalaciones similares para desempeñar ciertas ocupaciones antes de ingresar al servicio.
- Remuneración de los teletrabajadores por condiciones de trabajo, la cual debe ser pagada por el empleador o la autoridad estatal.

##### ***2.2.2.5.4. Obligaciones del trabajador***

- Cumplir con la normativa aplicable en materia de seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos, así como de seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener la confidencialidad de la información proporcionada por los empresarios o autoridades públicas para la prestación de los servicios.

- Los trabajadores remotos deben poder coordinarse con los empleadores o agencias gubernamentales durante el día de trabajo o servicio, si es necesario.

#### ***2.2.2.5.5. Formas***

- Formulario completo: Los trabajadores remotos brindan servicios fuera del lugar de trabajo o entidad pública y pueden viajar ocasionalmente a estos lugares para realizar las coordinaciones necesarias.
- Híbrido: Los trabajadores remotos brindan servicios alternativamente dentro y fuera de las instalaciones o locales de una institución pública.

#### ***2.2.2.5.6. Capacitación y compensación***

Si su empresa decide instalar un sistema informático, una plataforma o una aplicación distinta a la que usted está acostumbrado y requiere formación, debe asistir a un programa de formación desarrollado por su empresa sobre el uso correcto de estos sistemas. Esta formación es necesaria tanto para trabajar en casa como para utilizar estos sistemas. Si la formación requiere una certificación, es responsabilidad del empresario.

Las partes también pueden acordar que, si el empleador proporciona al empleado las herramientas o equipos necesarios para el teletrabajo, el empleador reembolsará al empleado cualquier coste adicional asociado al uso de dichas herramientas o equipos.

#### ***2.2.2.5.7. Obligaciones del trabajador***

- Cumplir con las normas aplicables de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad y mantener la confidencialidad de la información proporcionada por los empleadores en relación con la prestación de los servicios.
- Cumplir con las prácticas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo anunciadas por el empleador.
- Toda la coordinación necesaria relacionada con el trabajo está disponible durante la jornada laboral.
- Entregar o entregar el trabajo ordenado en el horario de trabajo señalado por el empleador.
- Participar en un programa de capacitación ofrecido por su empleador.



### **2.2.3. Desempeño laboral.**

Teoría de la motivación y el compromiso laboral, Herzberg (1959)

La teoría de la motivación laboral de Herzberg (1959) se centra en dos factores principales: factores de higiene y factores motivacionales. El factor higiene se refiere a las condiciones de trabajo que no aumentan la motivación, pero cuya ausencia puede conducir a la insatisfacción. Estos incluyen el salario, las políticas de la empresa y las condiciones laborales. Por otro lado, los factores motivacionales son aquellos que sí aumentan la motivación, como el reconocimiento, la responsabilidad y la oportunidad de crecimiento.

En el contexto del teletrabajo, es importante que los empleados tengan las condiciones necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva, como una conexión a internet adecuada y una computadora de calidad. Sin embargo, para aumentar la motivación y el compromiso laboral de los empleados, también se deben tener en cuenta los factores motivacionales, como el reconocimiento por el trabajo bien hecho y la oportunidad de crecimiento en el trabajo.

Cabe que, aunque el teletrabajo puede ofrecer una mayor flexibilidad y comodidad, también puede generar un mayor aislamiento y dificultad para establecer relaciones laborales. Por lo tanto, es necesario que los refugiados encuentren maneras de fomentar la conexión y el compromiso entre los trabajadores remotos.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Teletrabajo**

El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y la comunicación (como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y computadoras de escritorio) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. (Eurofound y OIT, 2019).

### **2.3.2. Desempeño laboral**

El grado en que un usuario considera que un sistema de información satisface sus demandas de información se denomina satisfacción del usuario. El enfoque pretende aumentar la satisfacción del usuario tomando en consideración sus propios valores y expectativas, así como otros aspectos como su aportación de

tiempo, dinero, talentos, esfuerzo o sacrificio, además de los servicios que recibe. (Rey, 2000)

### **2.3.3. Vigor laboral**

La dimensión vigor se refiere a un alto nivel de energía y enfoque en el trabajo diario. (Bakker y Leiter, 2010, p. 55)

### **2.3.4. Dedicación**

La dedicación va de la mano con la ilusión, la inspiración de cada socio y los retos que se presentan en su trabajo diario. (Bakker y Leiter, 2010, p. 55)

### **2.3.5. Absorción laboral**

La absorción se refiere al grado de concentración y al sentido de progreso del trabajo del colaborador, pues una característica típica de esta dimensión es el sentido del paso del tiempo de manera imperceptible. (Bakker y Leiter, 2010, p. 55)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP

El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP

El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP

#### **3.3. Variables**

3.3.1. Variable 1: Teletrabajo

3.3.2. Variable 2: Desempeño laboral

## CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

### 4.1. Método de investigación

El método científico se utiliza como metodología general de la investigación, porque es un proceso de indagación para abordar diversos problemas sin resolver y porque es la técnica mejor organizada para utilizar el pensamiento reflexivo. (Sánchez y Reyes, 2006)

Como métodos específicos se trabajó con los siguientes:

**4.1.1. Método inductivo:** "hace uso de los razonamientos para llegar a conclusiones que comienzan de hechos concretos reconocidos como ciertos, para tener como meta las conclusiones, cuya aplicación es de carácter general". (Bernal, 2006, p.56).

**4.1.2. Método deductivo;** "parte del examen de postulados, teoremas, reglas, principios, etc., universalmente aplicables y validados, para aplicarlos a soluciones o hechos concretos". (Bernal, 2006, p.56).

### 4.2. Tipo de investigación

Se utiliza la investigación porque "tiene como finalidad la solución de problemas que surgen en la producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios para cualquier actividad humana" y por tanto se considera de carácter aplicado o técnico. (Esteban, 2018, p.3).

### 4.3. Nivel de investigación

El nivel de indagación utilizado es importante porque el objetivo es comprender el grado de asociación o relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. (Hernández *et al.*, 2014, p. 93).

### 4.4. Diseño de la investigación

Los diseños son no experimentales, transversales o transversales porque son estudios exploratorios, se pueden realizar sin manipulación deliberada de variables y los fenómenos solo se pueden observar en entornos naturales; y lateralmente, porque las lecciones siempre son juntas. (Hernández *et al.* 2014)

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población.

La población estuvo constituida por 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, provincia de Huancayo, departamento de Junín.

### 4.5.2. Muestra.

No se proporcionó la muestra debido a que se estudió a la población general de 123 docentes del Centro Preparatorio Universitario de la UNCP en Huancayo, Junín.

## 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 4.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Uno de los métodos más populares para recopilar información son las encuestas, pero pierde confiabilidad debido al sesgo de los participantes. (Bernal, 2006, p.177)

### 4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Uso de una encuesta: un cuestionario es una herramienta común para recopilar datos en la investigación científica. Consiste en una serie de preguntas presentadas y enumeradas en un formulario con una gama de posibles respuestas entre las que pueden elegir los encuestados. (Arias, 2021, p.82)

## 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estos datos se obtuvieron de una encuesta a docentes del Centro Preuniversitario UNCP en Huancayo, Junín. Para procesar los datos en la aplicación de la encuesta y sacar conclusiones confiables y precisas de la base de datos, también se utilizan herramientas estadísticas como SPSS versión 26.

### 4.7.1. Confiabilidad del instrumento de investigación.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	123	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	123	100,0

La eliminación por listas se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **4.8.Aspectos éticos de la investigación**

Este estudio se obtuvo con el consentimiento informado de los docentes del Centro Preparatorio Universitario UNCP en Huancayo, Junín. Asimismo, el estudio se fundamenta en los aspectos éticos contenidos en el reglamento de las licenciaturas y títulos de las Universidades de Derecho Profesional, aprobado por resolución del consejo de facultad N° 200-CF-FD-UPLA-2022 y decisión de la universidad Cabildo N° 0844-2022. Confirmado. El inciso 18 del formulario de trabajo del Capítulo IV establece que el trabajo debe tener profundidad, originalidad y rigor científico en su desarrollo y análisis jurídico, debe tomar la posición principal y dar solución al problema.

## CAPÍTULO V RESULTADOS

### 5.1. Descripción de resultados

#### 5.1.1. Variable 1: Teletrabajo

**Tabla 1.**

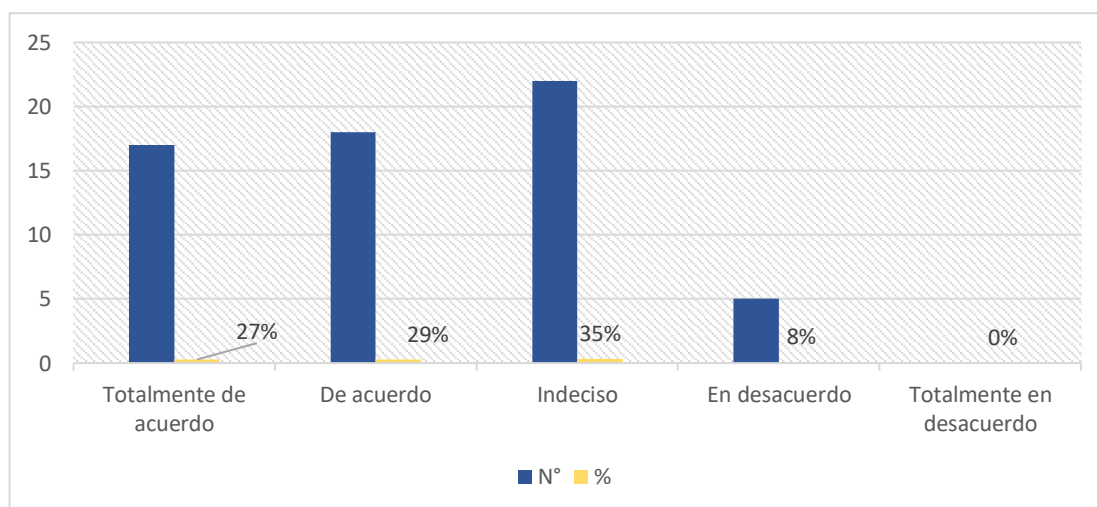
*Equipamiento necesario*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	17	27%	27.4%	27.4%
De acuerdo	18	29%	29.0%	29.0%
Indeciso	22	35%	35.5%	35.5%
En desacuerdo	5	8%	8.1%	8.1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0.0%	0.0%
Total	123	100.0	100.0	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 1.**

*Equipamiento necesario*



**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la pregunta sobre si cuenta con el equipamiento (Computadora, laptops o Tablet) para el desarrollo de sus actividades laborales; un 27.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 29.0% está de acuerdo, por otro lado,

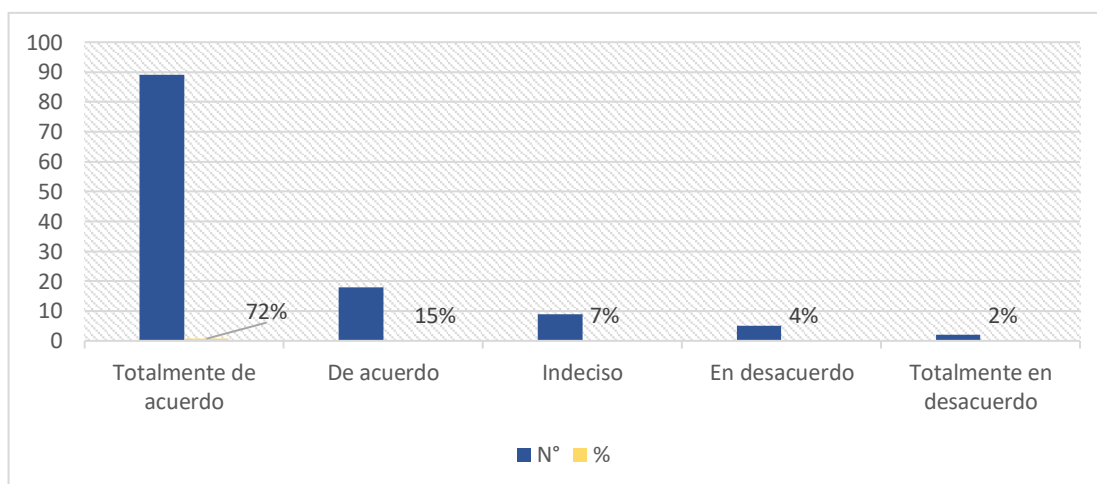
el 35.0% refiere que está indeciso y finalmente el 8.0% refiere que está en desacuerdo



**Tabla 2.***Equipos operativos*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	89	72%	72.4%	72%
De acuerdo	18	15%	14.6%	87.0%
Indeciso	9	7%	7.3%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 2.***Equipos operativos.*

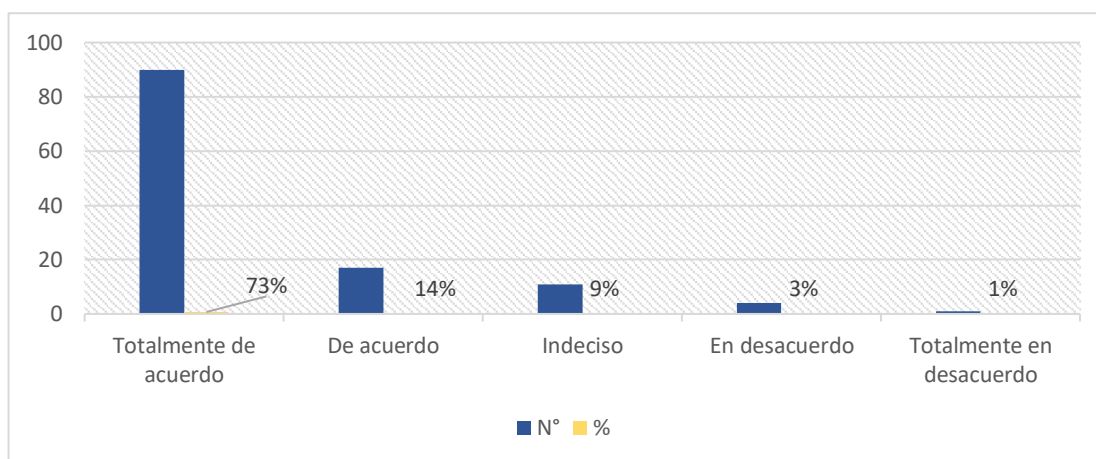
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a si su equipo se encuentra en perfecto estado para realizar sus actividades laborales; para el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 15.0% está de acuerdo, por otro lado, el 7.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 3***Conocimientos de manejo de equipos.*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	90	73%	73.2%	73%
	De acuerdo	17	14%	13.8%	87.0%
	Indeciso	11	9%	8.9%	96%
	En desacuerdo	4	3%	3.3%	99%
	Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
	Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 3.***Conocimiento de manejo de equipos*

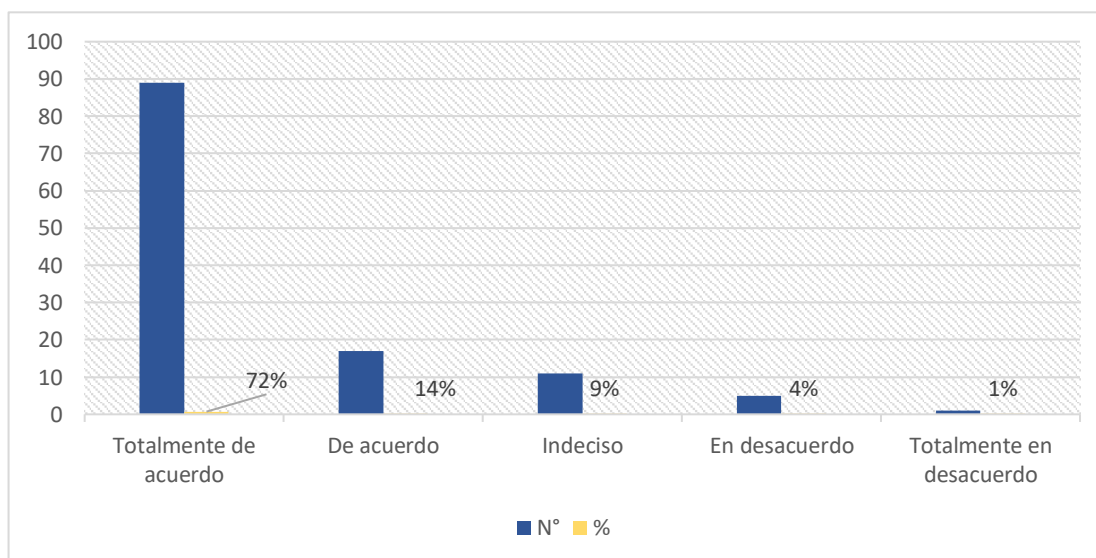
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si se encuentra capacitado con los conocimientos básicos para poder desarrollar el teletrabajo; para el 73.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 14.0% está de acuerdo, por otro lado, el 9.0% refiere que está indeciso y finalmente el 3.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 3.***Manejo de herramientas físicas*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	89	72%	72.4%	72%
De acuerdo	17	14%	13.8%	86.2%
Indeciso	11	9%	8.9%	95%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 4.***Manejo de herramientas físicas*

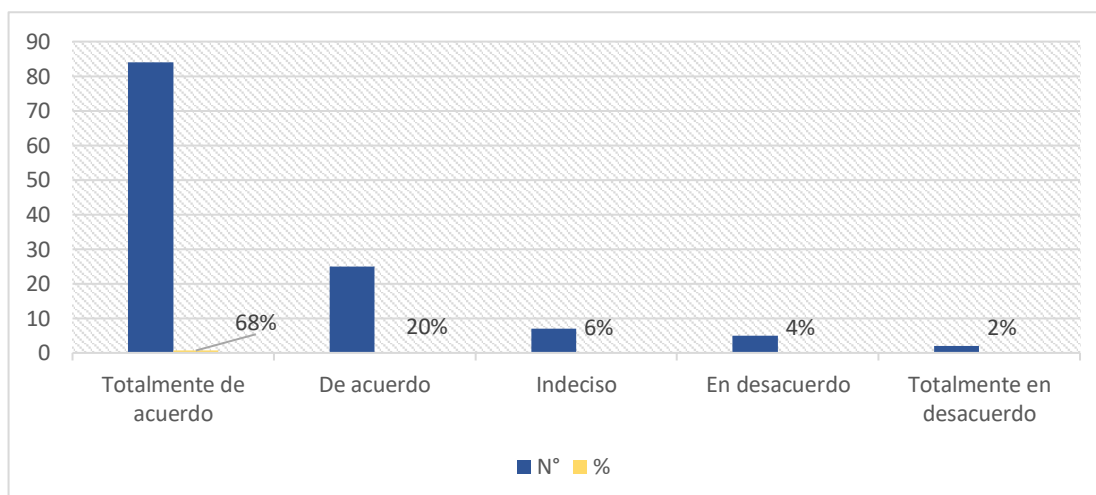
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el manejo de herramienta, para el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 14.0% está de acuerdo, por otro lado, el 9.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 4.***Manejo de herramientas tecnológicas*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	84	68%	68.3%	68%
	De acuerdo	25	20%	20.3%	88.6%
	Indeciso	7	6%	5.7%	94%
	En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
	Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 5.***Manejo de herramientas tecnológicas*

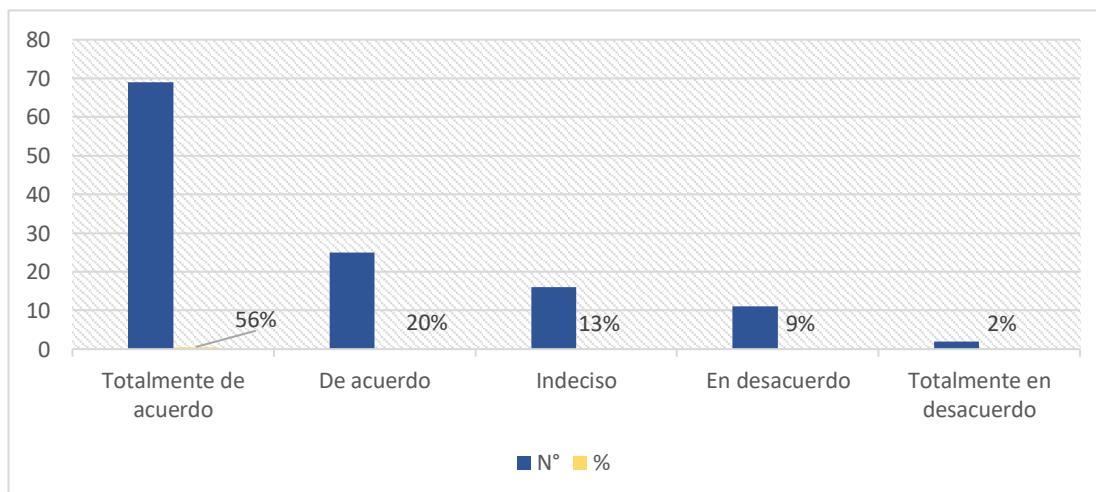
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si sabe manejar las herramientas tecnológicas de su dispositivo; para el 68.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 6.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 5.***Conocimiento básico*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	69	56%	56.1%	56%
De acuerdo	25	20%	20.3%	76.4%
Indeciso	16	13%	13.0%	89%
En desacuerdo	11	9%	8.9%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 6.***Conocimiento básico*

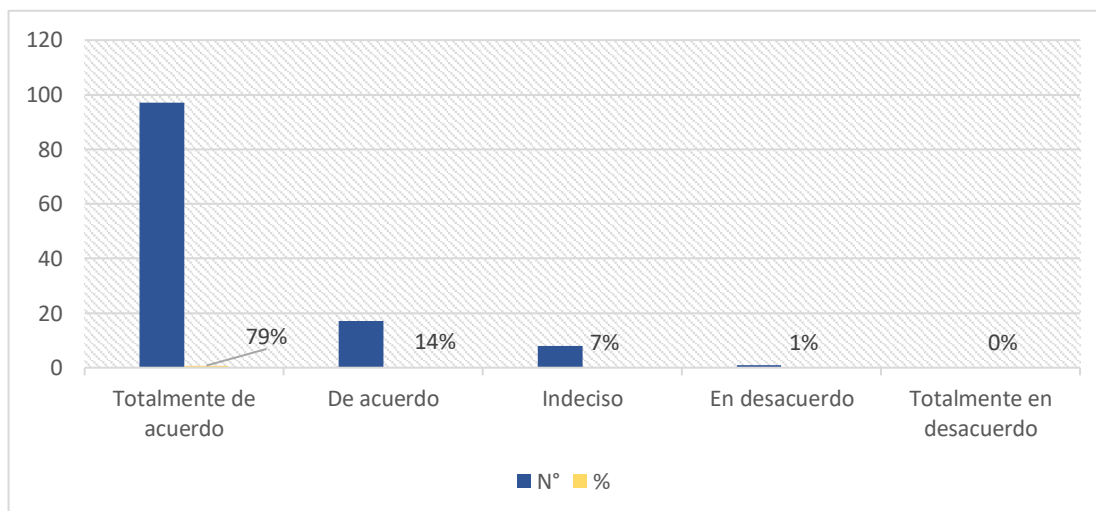
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si considera que tiene el conocimiento básico de las herramientas tecnológicas; para el 56.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 13.0% refiere que está indeciso y finalmente el 9.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 6.***Ahorro de transporte.*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	97	79%	78.9%	79
	De acuerdo	17	14%	13.8%	92.7
	Indeciso	8	7%	6.5%	64.6
	En desacuerdo	1	1%	0.8%	99
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0.0%	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 7.***Ahorro de transporte.*

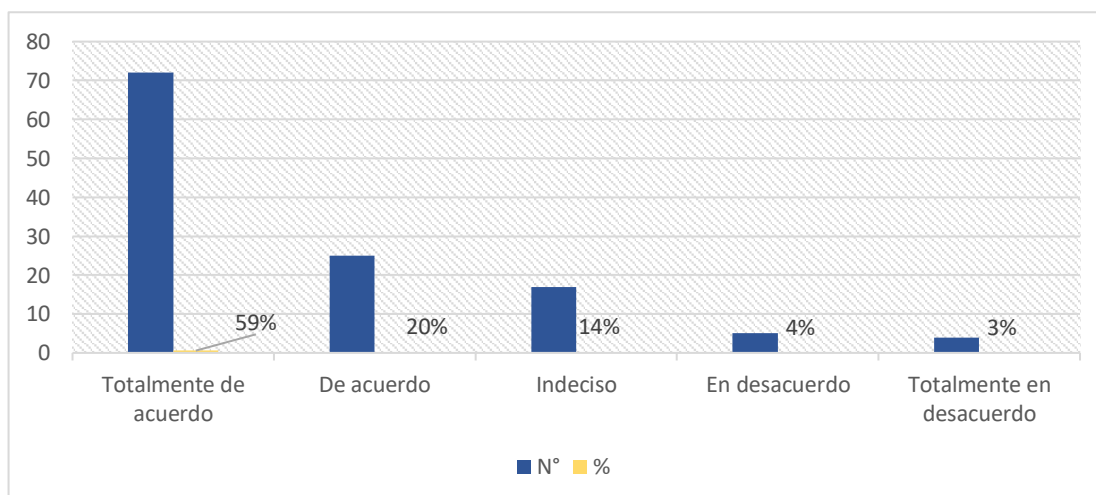
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si considera que, con el teletrabajo, existe un ahorro de gastos de transporte; para el 79.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 14.0% está de acuerdo, por otro lado, el 7.0% refiere que está indeciso y finalmente el 1.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 7.***Reducción de estrés.*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	72	59%	58.5%	59%
De acuerdo	25	20%	20.3%	78.9%
Indeciso	17	14%	13.8%	93%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	97%
Totalmente en desacuerdo	4	3%	3.3%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 8.***Reducción de estrés.*

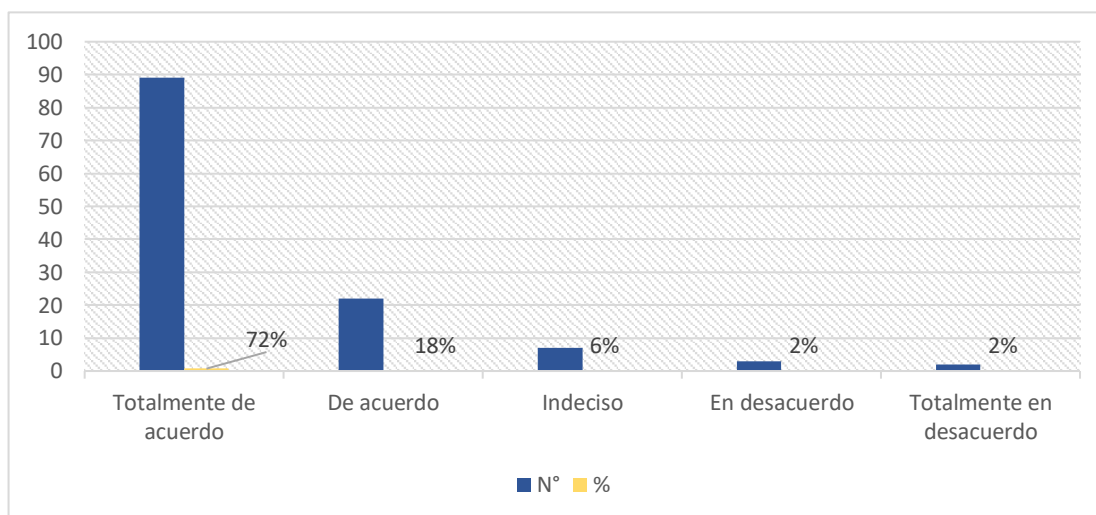
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si considera que, al no utilizar el transporte, se siente con menos estrés; para el 59.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 14.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 8.***Maximización de tiempo*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	89	72%	72.4%	72%
	De acuerdo	22	18%	17.9%	90.2%
	Indeciso	7	6%	5.7%	96%
	En desacuerdo	3	2%	2.4%	98%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
	Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 9.***Maximización de tiempo*

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

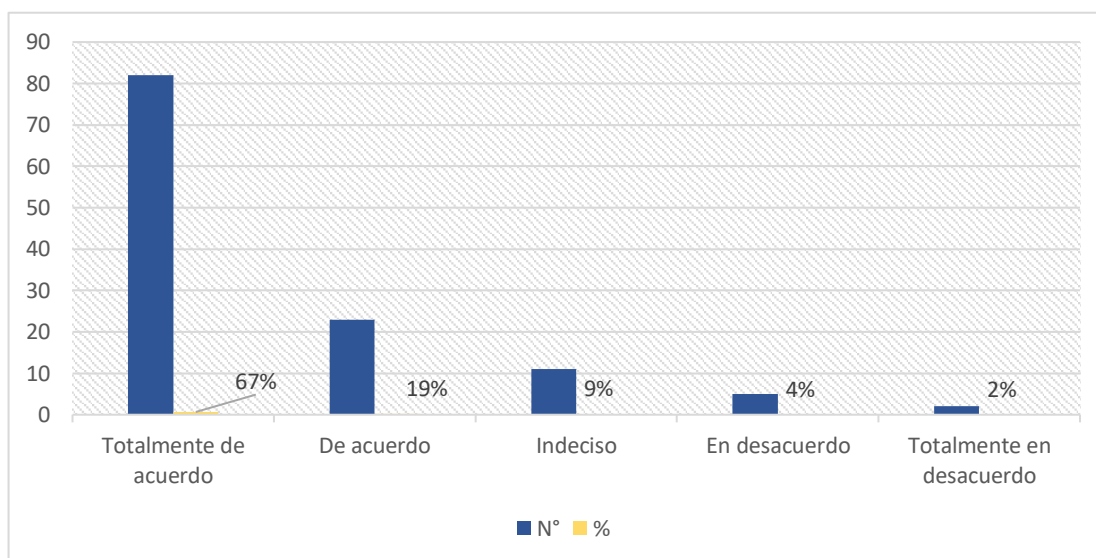
**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si considera que, con el teletrabajo, existe una maximización de tiempo; para el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 18.0% está de acuerdo, por otro lado, el 6.0% refiere que está indeciso y finalmente el 2.0% refiere que está en desacuerdo



**Tabla 9.***Distribución de sus horarios*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	82	67%	66.7%	67%
De acuerdo	23	19%	18.7%	85.4%
Indeciso	11	9%	8.9%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 10.***Distribución de sus horarios*

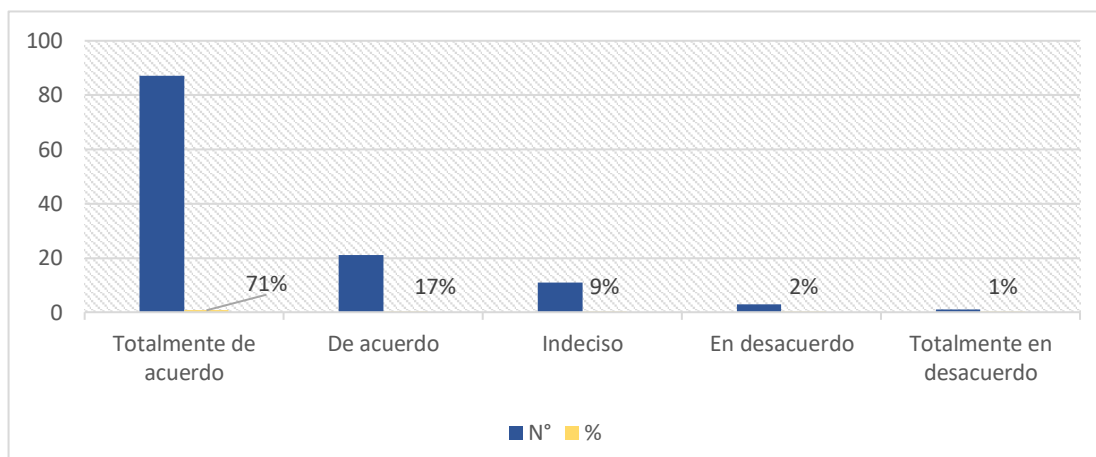
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si considera que el teletrabajo le ayuda a mejorar la distribución de sus horarios para realizar su trabajo.; para el 67.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 19.0% está de acuerdo, por otro lado, el 9.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 10.***Gastos de alimentación*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	87	71%	70.7%	71%
De acuerdo	21	17%	17.1%	87.8%
Indeciso	11	9%	8.9%	97%
En desacuerdo	3	2%	2.4%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 11.***Gastos de alimentación*

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si realiza gastos de alimentación; para el 71.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 17.0% está de acuerdo, por otro lado, el 9.0% refiere que está indeciso y finalmente el 2.0% refiere que está en desacuerdo

## 5.1.2. Variable 2: Desempeño laboral

### 5.1.2.1. Dimensión: Vigor laboral

**Tabla 11.**

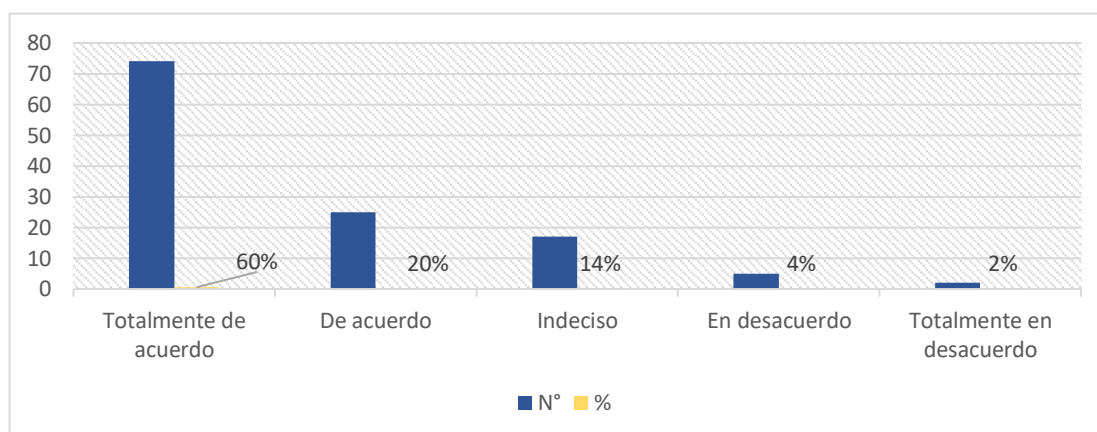
*Energía laboral*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	74	60%	60.2%	60%
De acuerdo	25	20%	20.3%	80.5%
Indeciso	17	14%	13.8%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 12.**

*Energía laboral*



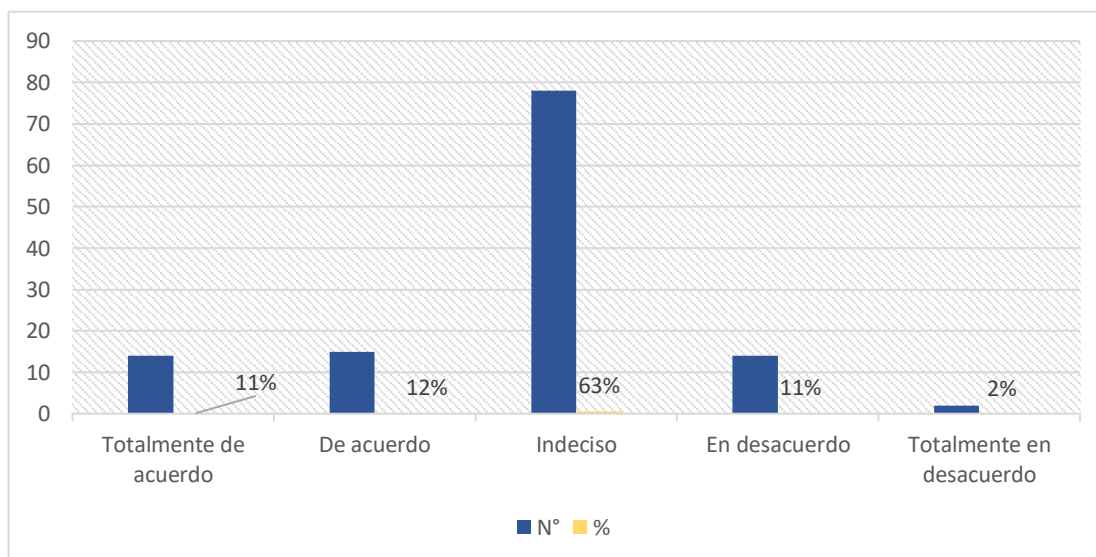
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si durante sus actividades laborales se siente con mucha energía; para el 60.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 14.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 12.***Pesadez al despertarse*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	14	11%	11.4%	11%
	De acuerdo	15	12%	12.2%	23.6%
	Indeciso	78	63%	63.4%	87%
	En desacuerdo	14	11%	11.4%	98%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
	Total	123	100.0	100.0	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 13.***Pesadez al despertarse*

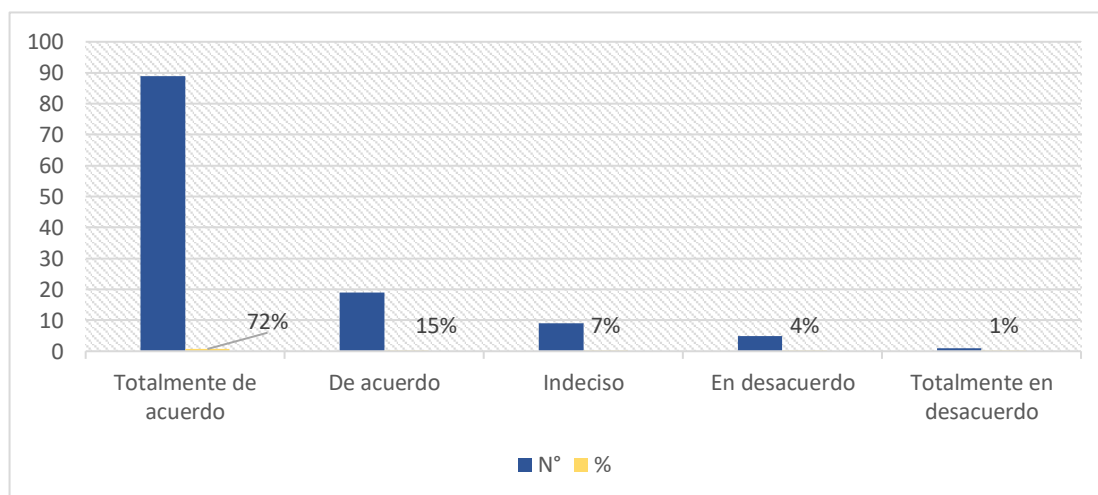
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si no tiene pesadez cada vez que se levanta por las mañanas para trabajar; para el 11.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 12.0% está de acuerdo, por otro lado, el 63.0% refiere que está indeciso y finalmente el 11.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 13.***Entusiasmo*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	89	72%	72.4%	72%
De acuerdo	19	15%	15.4%	87.8%
Indeciso	9	7%	7.3%	95%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 14.***Entusiasmo.*

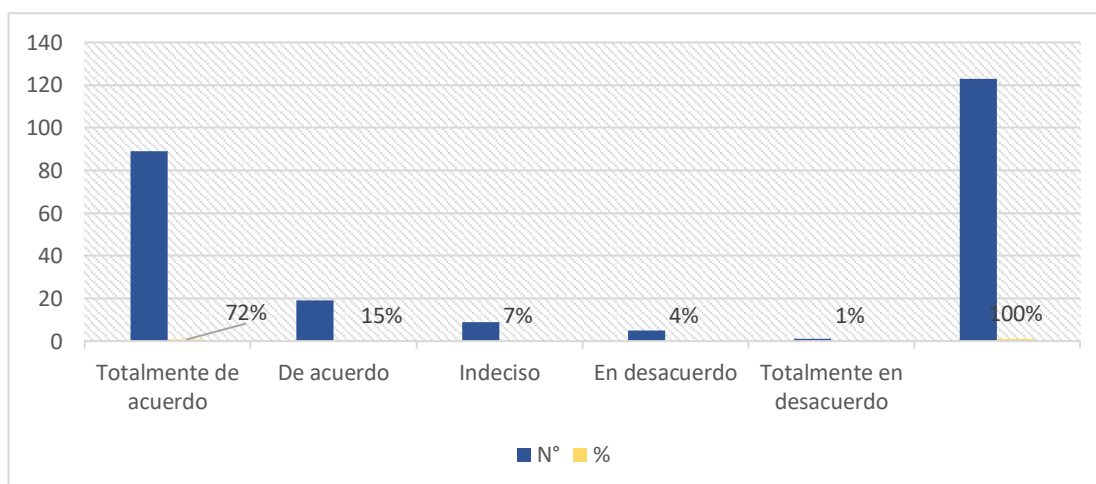
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre en su trabajo se siente bastante entusiasmado; para el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 15.0% está de acuerdo, por otro lado, el 7.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 15***Inspiración por su trabajo*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	89	72%	72.4%	72%
De acuerdo	19	15%	15.4%	87.8%
Indeciso	9	7%	7.3%	95%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 15.***Inspiración por su trabajo*

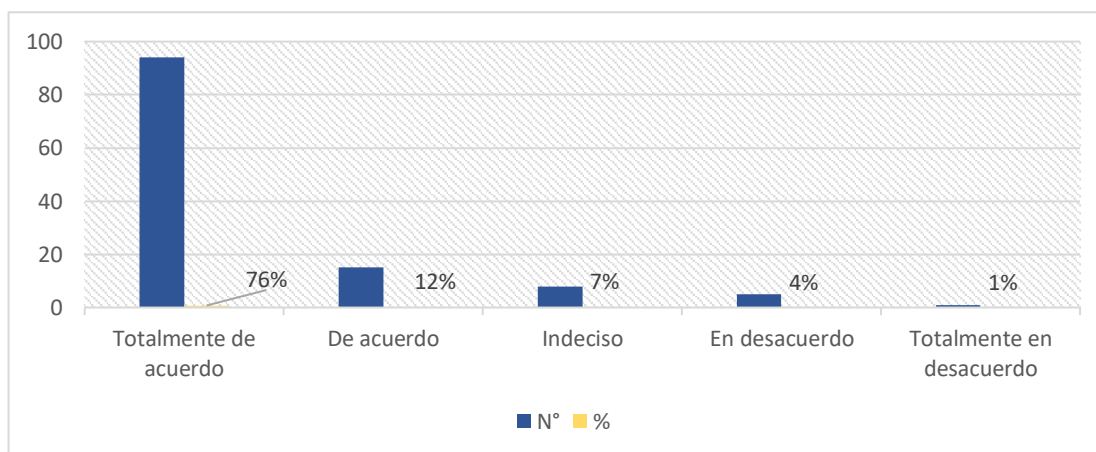
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el trabajo que realiza le causa inspiración; para el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 15.0% está de acuerdo, por otro lado, el 7.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 16***Felicidad*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	94	76%	76.4%	76%
	De acuerdo	15	12%	12.2%	88.6%
	Indeciso	8	7%	6.5%	95%
	En desacuerdo	5	4%	4.1%	99%
	Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
	Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 16.***Felicidad*

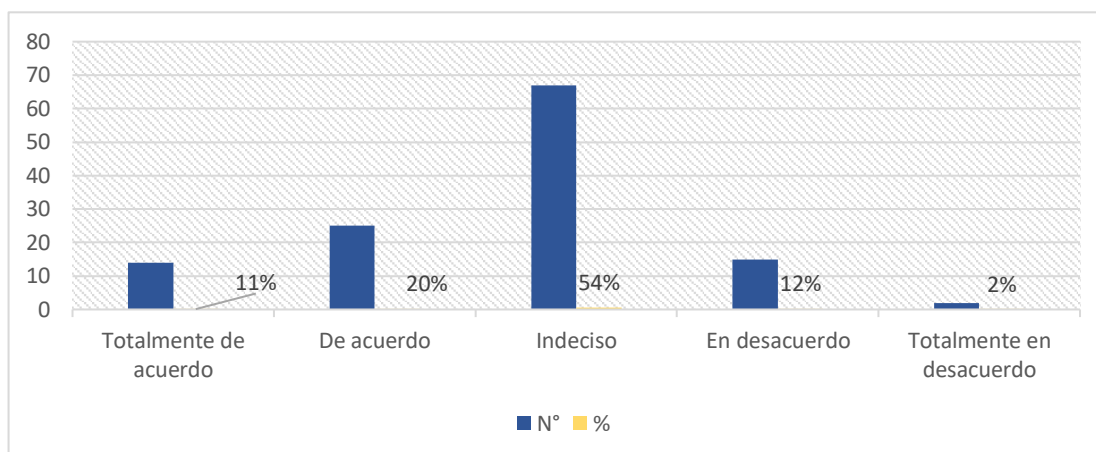
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si es feliz cuando está concentrado en mi trabajo; para el 76.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 12.0% está de acuerdo, por otro lado, el 7.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 14.***El trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	14	11%	11.4%	11%
De acuerdo	25	20%	20.3%	31.7%
Indeciso	67	54%	54.5%	86%
En desacuerdo	15	12%	12.2%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 17.***El trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad*

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

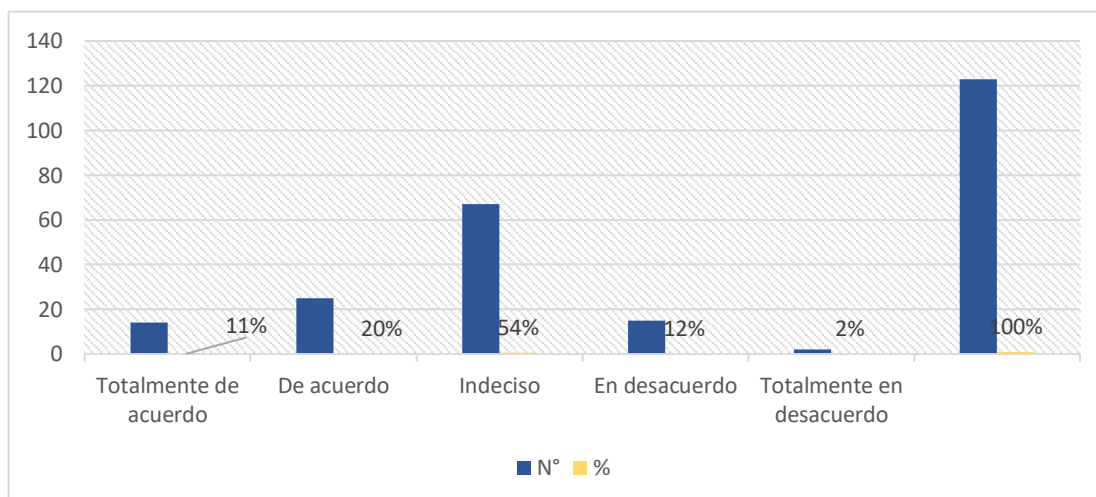
Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad; para el 11.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 54.0% refiere que está indeciso y finalmente el 12.0% refiere que está en desacuerdo.



**Tabla 15.***El trabajo lo mantiene tranquilo*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	14	11%	11.4%	11%
De acuerdo	25	20%	20.3%	31.7%
Indeciso	67	54%	54.5%	86%
En desacuerdo	15	12%	12.2%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 18.***El trabajo lo mantiene tranquilo*

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el trabajo que realiza lo mantiene tranquilo; para el 11.0% refiere que está totalmente en de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 54.0% refiere que está indeciso y finalmente el 12.0% refiere que está en desacuerdo.

### 5.1.2.2. Dimensión: Dedicación laboral

**Tabla 16.**

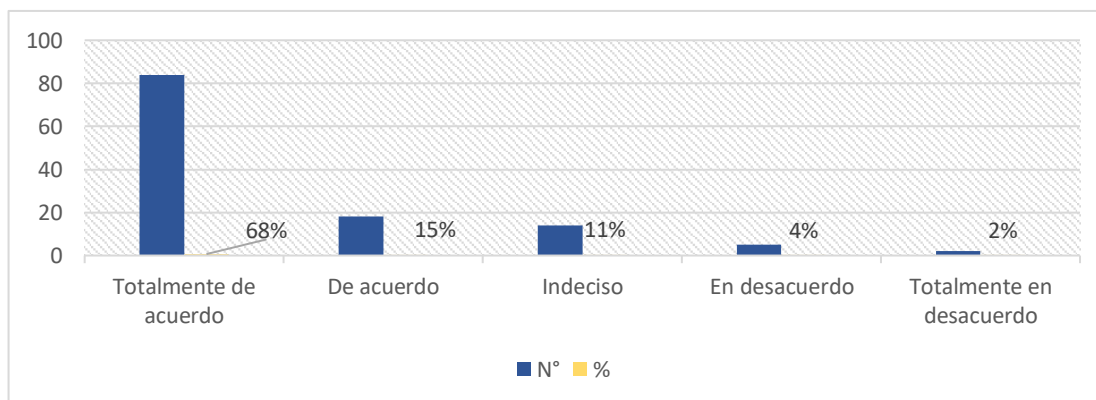
*Constancia*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	84	68%	68.3%	68%
De acuerdo	18	15%	14.6%	82.9%
Indeciso	14	11%	11.4%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 19.**

*Constancia*



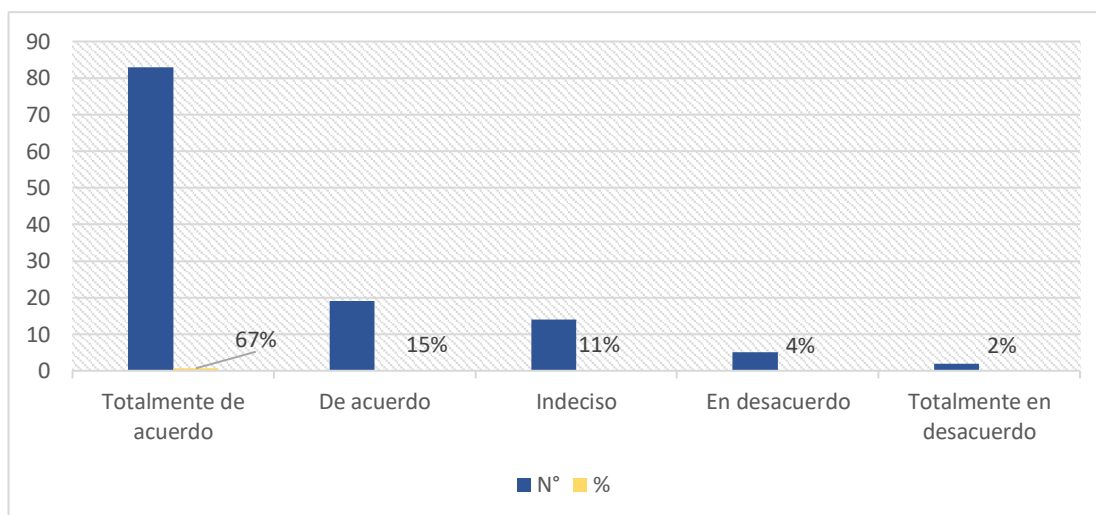
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre es constante en el desempeño de sus labores; para el 68.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 15.0% está de acuerdo, por otro lado, el 11.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 17.***Esfuerzo*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	83	67%	67.5%	67%
De acuerdo	19	15%	15.4%	82.9%
Indeciso	14	11%	11.4%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 20.***Esfuerzo*

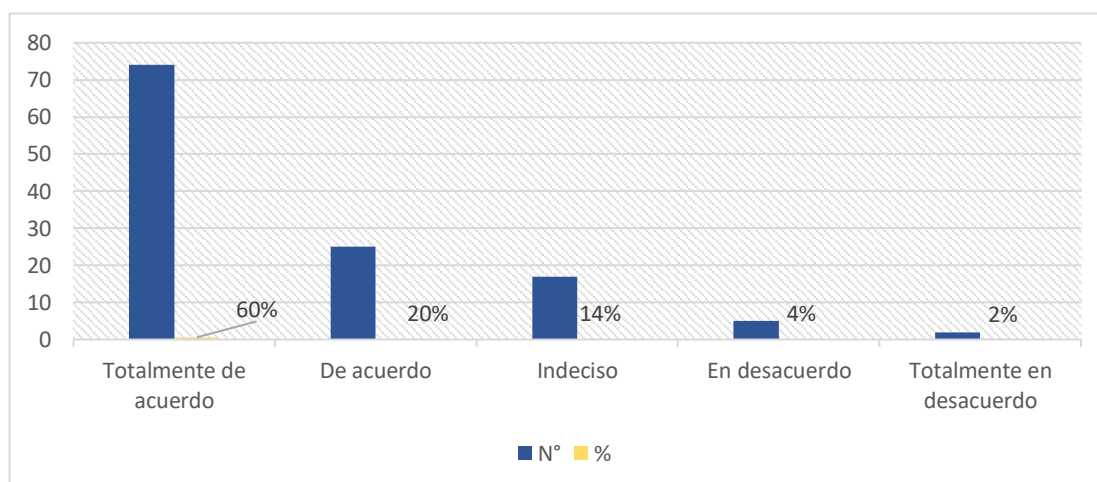
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si su esfuerzo está lleno de significado y propósito; para el 67.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 15.0% está de acuerdo, por otro lado, el 11.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 21.***Confianza en sus habilidades*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	74	60%	60.2%	60%
De acuerdo	25	20%	20.3%	80.5%
Indeciso	17	14%	13.8%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 21.***Confianza en sus habilidades*

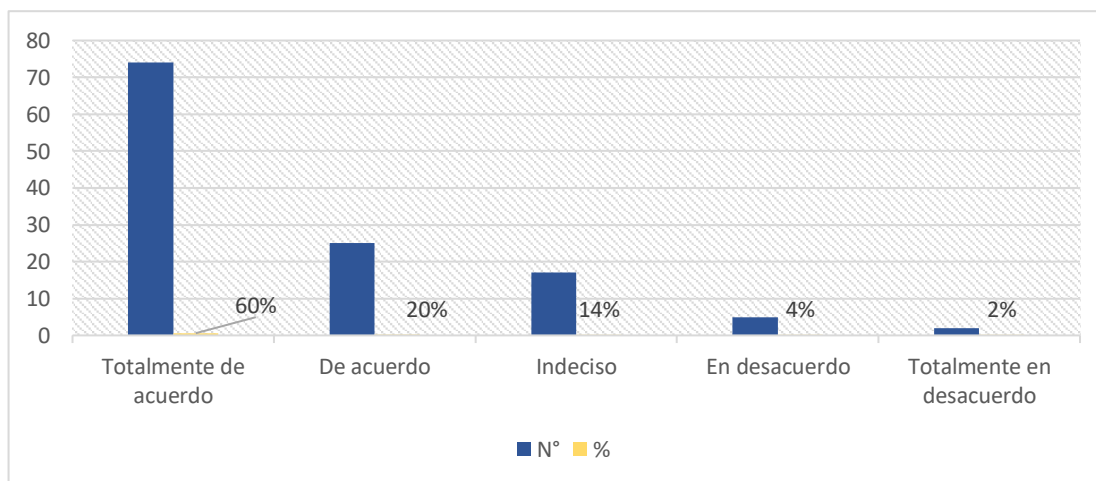
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si confía en sus habilidades para desarrollar sus actividades laborales.; para el 60.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 14.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 18.***Motivación*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	74	60%	60.2%	60%
	De acuerdo	25	20%	20.3%	80.5%
	Indeciso	17	14%	13.8%	94%
	En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
	Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 22.***Motivación*

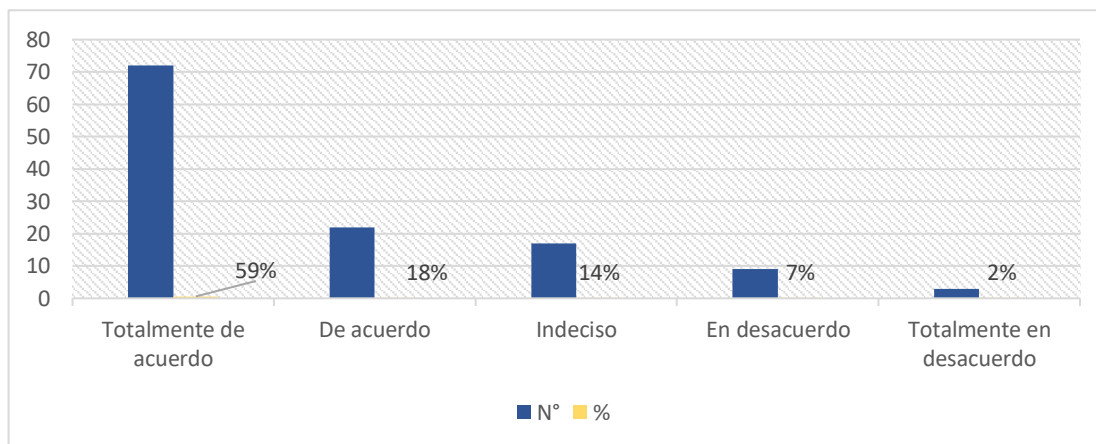
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el hecho de generar inspiración o conformidad en su entorno le causa una mayor motivación; para el 60.0% señala que está totalmente de acuerdo, para el 27.0% refiere que está totalmente en de acuerdo con esta afirmación, el 20.0% está de acuerdo, por otro lado, el 14.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 19.***Consideración en el trabajo*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	72	59%	58.5%	59%
De acuerdo	22	18%	17.9%	76.4%
Indeciso	17	14%	13.8%	90%
En desacuerdo	9	7%	7.3%	98%
Totalmente en desacuerdo	3	2%	2.4%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 23.***Consideración en el trabajo*

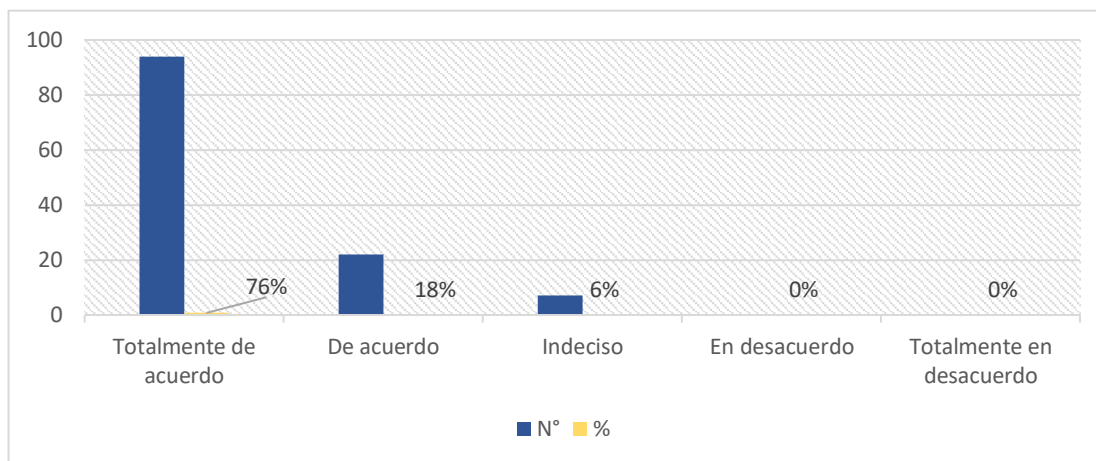
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si le consideran en más horas laborales por su buen desempeño laboral; el 31.3% señala que está de acuerdo con lo señalado, para el 59.0% refiere que está totalmente en de acuerdo con esta afirmación, el 18.0% está de acuerdo, por otro lado, el 14.0% refiere que está indeciso y finalmente el 7.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 24.***Su objetivo es dejar lo mejor de sí*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	94	76%	76.4%	76%
De acuerdo	22	18%	17.9%	94.3%
Indeciso	7	6%	5.7%	100%
En desacuerdo	0	0%	0.0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0.0%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 24.***Su objetivo es dejar lo mejor de sí*

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si su objetivo durante sus actividades laborales es dejar lo mejor de sí; para el 76.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 18.0% está de acuerdo, por otro lado, el 6.0% refiere que está indeciso.

### 5.1.2.3. Dimensión: Absorción laboral

**Tabla 20.**

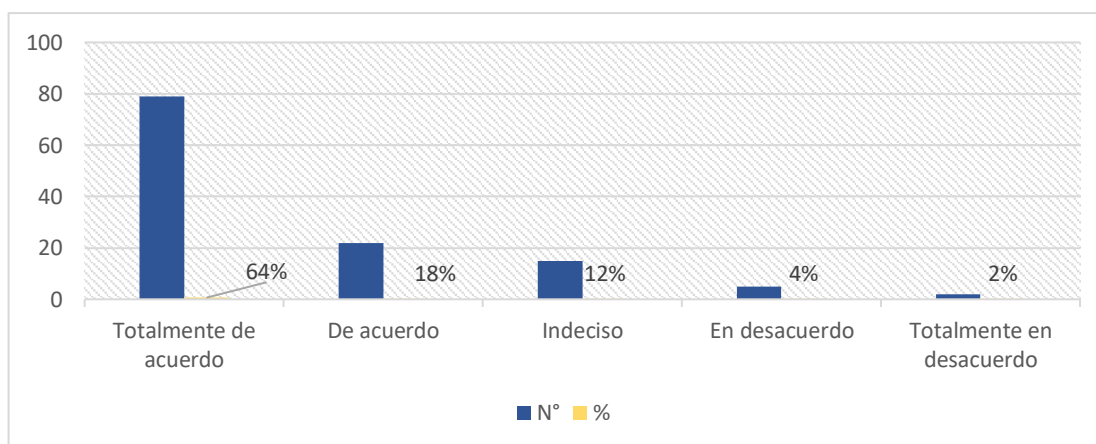
*Horario limite*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	79	64%	64.2%	64%
De acuerdo	22	18%	17.9%	82.1%
Indeciso	15	12%	12.2%	94%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 25.**

*Horario limite*



**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

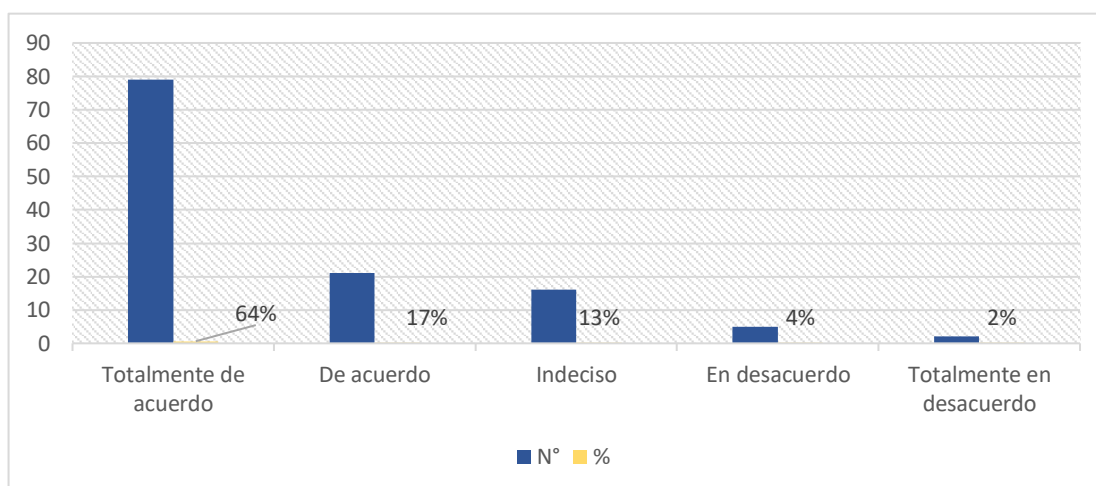
Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si siente que no existe un horario límite para el trabajo que realizo; para el 64.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 18.0% está de acuerdo, por otro lado, el 12.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo.



**Tabla 21.***Incentivo salarial*

		Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido	Totalmente de acuerdo	79	64%	64.2%	64%
	De acuerdo	21	17%	17.1%	81.3%
	Indeciso	16	13%	13.0%	94%
	En desacuerdo	5	4%	4.1%	98%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%	1.6%	100%
	Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 26.***Incentivo salarial*

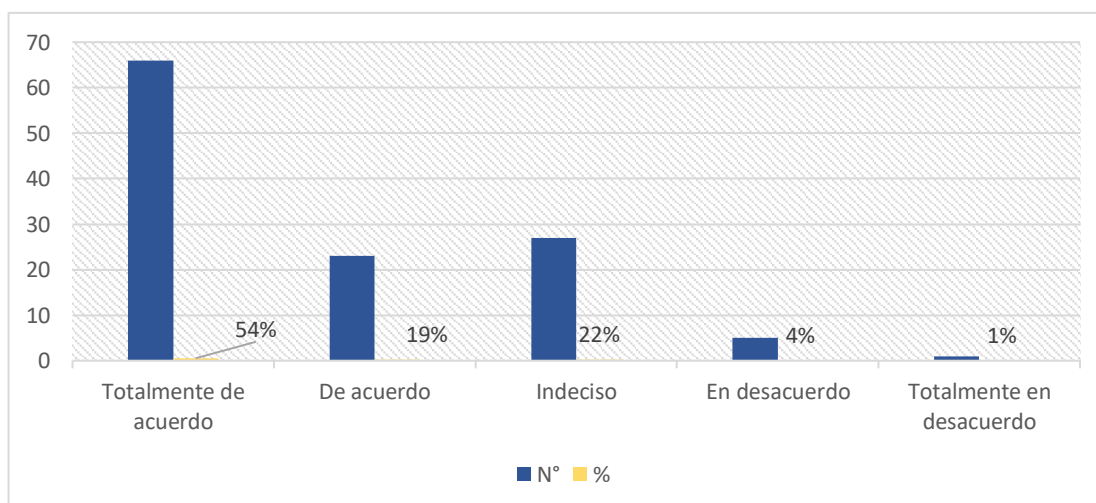
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el sueldo es un incentivo que promueve la CEPRE UNCP; para el 64.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 17.0% está de acuerdo, por otro lado, el 13.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 27.***Concentración*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	66	54%	54.1%	54%
De acuerdo	23	19%	18.9%	73.0%
Indeciso	27	22%	22.1%	95%
En desacuerdo	5	4%	4.1%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	122	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 27.***Concentración*

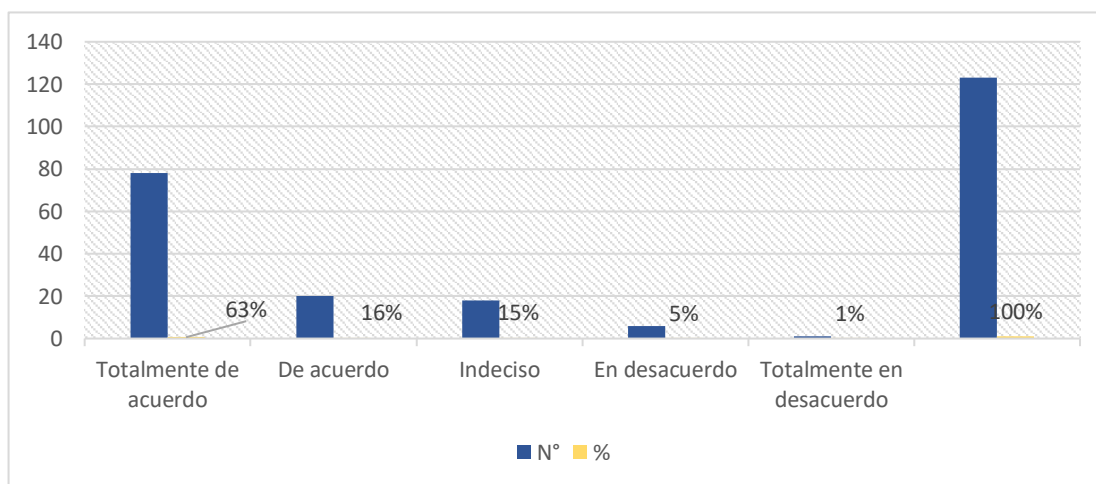
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si se siente plenamente concentrado en mi trabajo; para el 54.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 19.0% está de acuerdo, por otro lado, el 22.0% refiere que está indeciso y finalmente el 4.0% refiere que está en desacuerdo

**Tabla 28.***Control de tiempo*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	78	63%	63.4%	63%
De acuerdo	20	16%	16.3%	79.7%
Indeciso	18	15%	14.6%	94%
En desacuerdo	6	5%	4.9%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 28.***Control de tiempo*

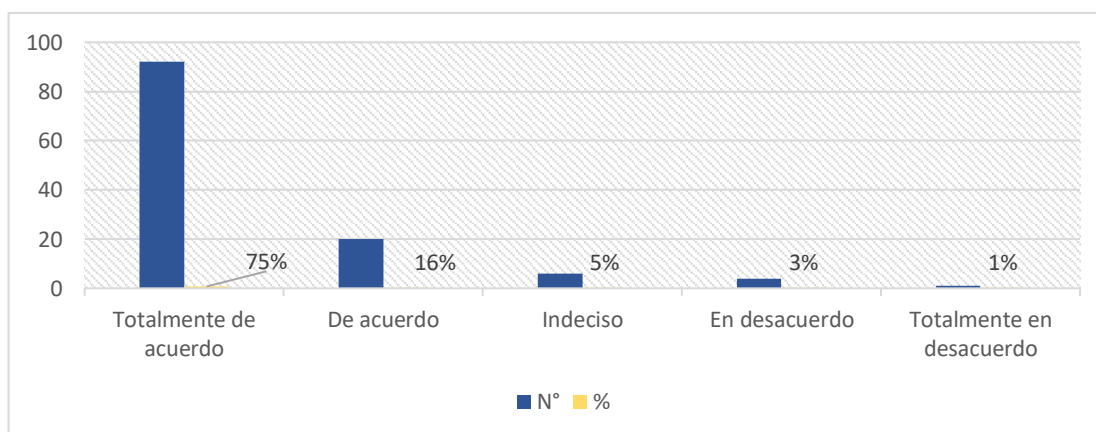
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre cuando realiza su trabajo, no tiene un control del tiempo; para el 63.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 16.0% está de acuerdo, por otro lado, el 15.0% refiere que está indeciso y finalmente el 1.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 22.***Involucramiento*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	92	75%	74.8%	75%
De acuerdo	20	16%	16.3%	91.1%
Indeciso	6	5%	4.9%	96%
En desacuerdo	4	3%	3.3%	99%
Totalmente en desacuerdo	1	1%	0.8%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 29.***Involucramiento*

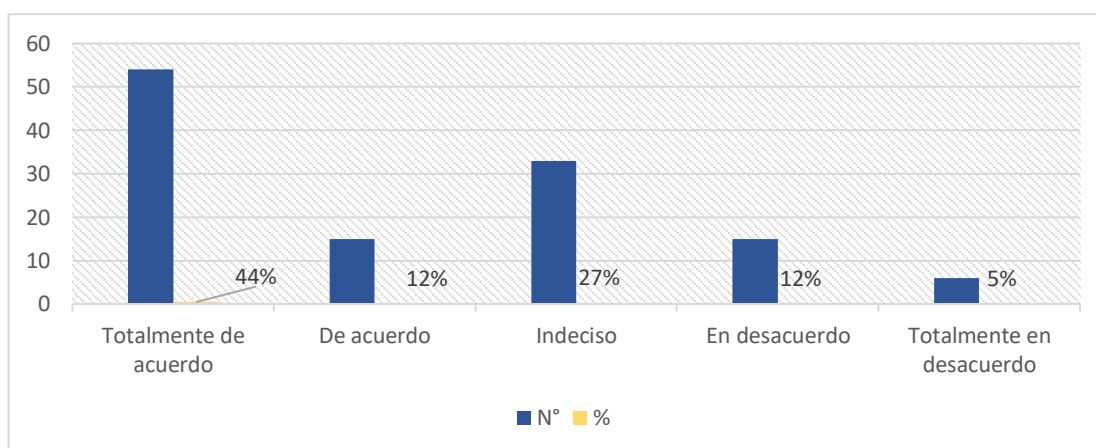
**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

Interpretación: Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si se siente involucrado en todas las actividades que realiza CEPRE UNCP; para el 75.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 16.0% está de acuerdo, por otro lado, el 5.0% refiere que está indeciso y finalmente el 3.0% refiere que está en desacuerdo.

**Tabla 23.***Actividades grupales*

	Frecuencia	Cantidad porcentual	Cantidad porcentual válidos	Cantidad porcentual acumulados
Válido Totalmente de acuerdo	54	44%	43.9%	44%
De acuerdo	15	12%	12.2%	56.1%
Indeciso	33	27%	26.8%	83%
En desacuerdo	15	12%	12.2%	95%
Totalmente en desacuerdo	6	5%	4.9%	100%
Total	123	100%	100%	

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Figura 30***Actividades grupales*

**Nota.** Datos recogidos del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín.

**Interpretación:** Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si el centro pre universitario realiza actividades grupales que ayudan a fortalecer las relaciones entre compañeros; para el 44.0% refiere que está totalmente en acuerdo con esta afirmación, el 12.0% está de acuerdo, por otro lado, el 27.0% refiere que está indeciso y finalmente el 12.0% refiere que está en desacuerdo.

## 5.2. Contrastación de Hipótesis

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	123	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	123	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	30

### Escala de correlación

R	Interpretación
± 1	Correlación perfecta (+) 0 (-)
± 0.85 a ± 0.99	Correlación alta y fuerte (+) 0 (-)
± 0.60 a ± 0.84	Correlación alta (+) 0 (-)
± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada (+) 0 (-)
± 0.15 a ± 0.39	Correlación baja (+) 0 (-)
± 0.01 a ± 0.14	Correlación baja y débil (+) 0 (-)
0	Correlación nula (+) 0 (-)

### Comprobación de hipótesis

#### 5.2.1. Hipótesis general.

El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.

#### Correlaciones

		Teletrabajo	Desempeño laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

**Hipótesis nula: H0** El teletrabajo **NO** se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.

**Hipótesis alterna: Ha** El teletrabajo **SI** se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.

$$t_c = \frac{0,873\sqrt{-123 \_2}}{\sqrt{1 - (0,873)^2}} 19.69$$

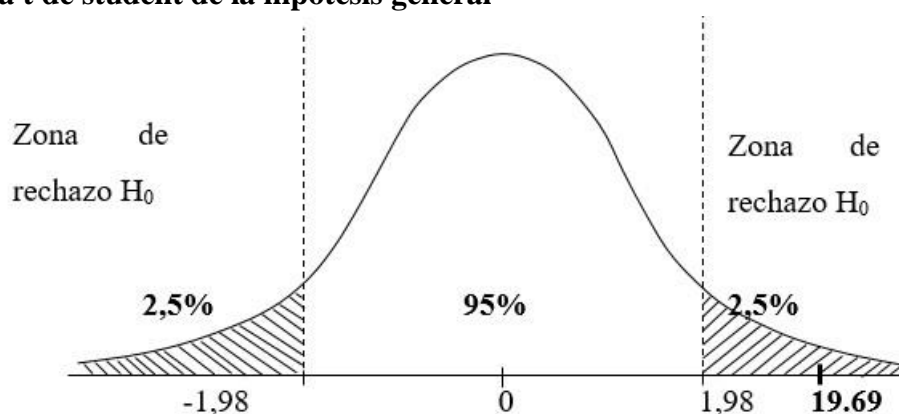
Regla de decisión:

Se rechaza H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 19.69 \geq 1,98$$

**Prueba t de student de la hipótesis general**



Regla de decisión:

Se rechaza H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 19.69 \geq 1,98$$

### **Conclusión estadística**

Se concluye que, El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022, con un nivel de significancia de ,873 y T calculada es mayor que la T teórica (19.69 > 1,98).

### **5.2.2. Hipótesis específicas.**

**5.2.2.1. El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.**

**Correlaciones**

		Teletrabajo	Vigor laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Vigor laboral	Correlación de Pearson	867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

**Hipótesis nula: H<sub>0</sub>** El teletrabajo **NO** se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

**Hipótesis alterna: H<sub>a</sub>** El teletrabajo **SI** se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

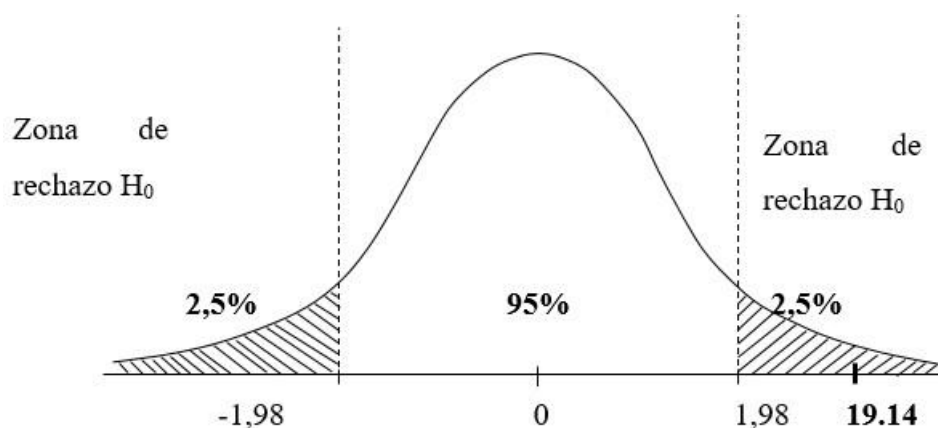
$$t_c = \frac{0,867\sqrt{123-2}}{\sqrt{1-(0,867)^2}} = 19,14$$

Regla de decisión:

Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 19,14 \geq 1,98$$

**Prueba t de student de la hipótesis específica 1**

Regla de decisión:

Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 19,14 \geq 1,98$$



### Conclusión estadística

Se concluye que, el teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP, con un nivel de significancia de 0,867 y T calculada es mayor que la T teórica (19.14 > 1,98).

**5.2.2.2. El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP**

#### Correlaciones

		Teletrabajo	Dedicación laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	861**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Dedicación laboral	Correlación de Pearson	861**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

**Hipótesis nula: H0** 2.El teletrabajo **NO** se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP

**Hipótesis alterna: Ha** El teletrabajo **SI** se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP

$$t_c = \frac{0,861\sqrt{-123 \cdot 2}}{\sqrt{1 - (0,861)^2}} = 18.62$$

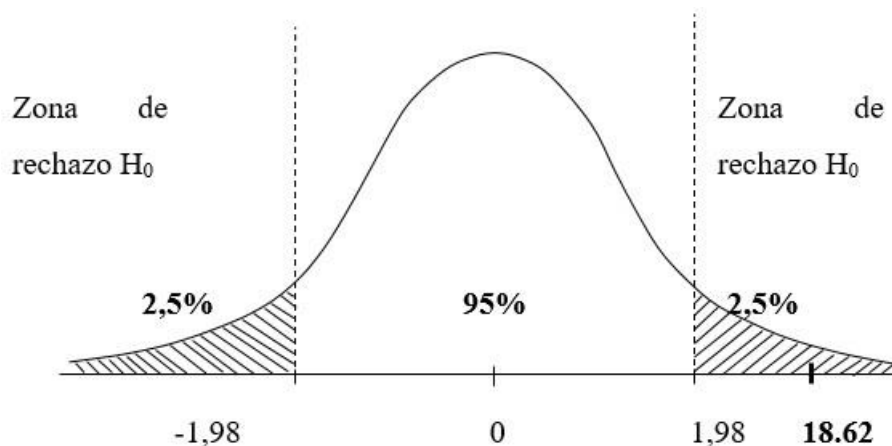
Regla de decisión:

Se rechaza H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 18,62 \geq 1,98$$

**Prueba t de student de la hipótesis específica 2**



Regla de decisión:

Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 18,62 \geq 1,98$$

### Conclusión estadística

Se concluye que el teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP, con un nivel de significancia de 0,861 y T calculada es mayor que la T teórica ( $18,62 > 1,98$ ).

**5.2.2.3. El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.**

### Correlaciones

	Teletrabajo	Absorción laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,000
	N	123
Absorción laboral	Correlación de Pearson	,883**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	123

**Hipótesis nula:  $H_0$  3.** El teletrabajo **NO** se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

**Hipótesis alterna: Ha** El teletrabajo **SI** se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.

$$t_c = \frac{0,883\sqrt{-123 \_2}}{\sqrt{1 - (0,883)^2}} = 20,69$$

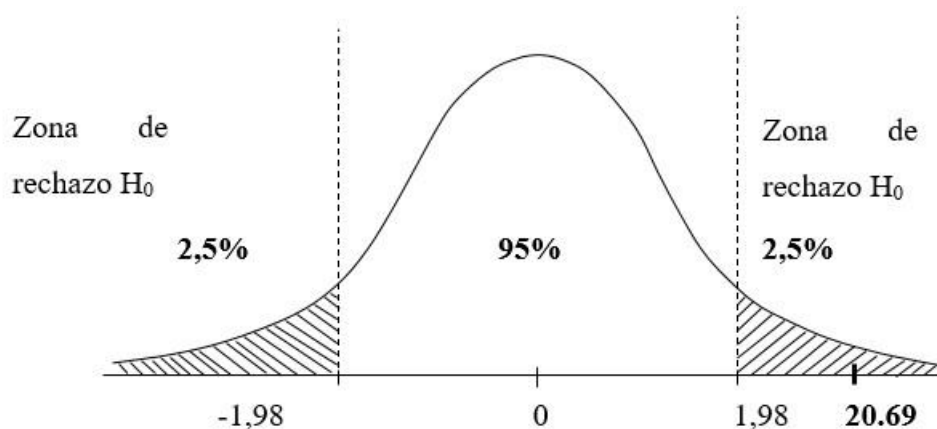
Regla de decisión:

Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 20,69 \geq 1,98$$

**Prueba t de student de la hipótesis específica 3**



Regla de decisión:

Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 20,69 \geq 1,98$$

**Conclusión estadística**

Se concluye que el teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP, con un nivel de significancia de 0,883 y T calculada es mayor que la T teórica (20,69 > 1,98).

### 5.3. Discusión de resultados

#### **Hipótesis Específica 1: El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.**

Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación sobre si durante sus actividades laborales se siente con mucha energía, para el 60.0% refiere que está totalmente de acuerdo, en cuanto a la afirmación si en su trabajo se siente bastante entusiasmado; el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo; así también si el trabajo que realiza le causa inspiración el 72.0% refiere que está totalmente de acuerdo; de acuerdo a la afirmación si es feliz cuando está concentrado en su trabajo; para el 76.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación; con respecto a si el trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad; para el 54.0% refiere que está indeciso, así también a la pregunta si el trabajo que realiza lo mantiene tranquilo; para el 54.0% refiere que está indeciso.

Es importante destacar que los resultados del estudio indican que existe una relación directa y significativa entre el teletrabajo y el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP. Esto significa que aquellos docentes que trabajaron desde casa reportaron niveles más altos de vigor laboral en comparación con aquellos que trabajaron en la institución.

En este sentido Gómez y Jiménez (2020) en su estudio, informó que los empleados que trabajaban desde casa se volvieron más productivos y mostraron una mayor tendencia a ser más productivos cuando las empresas estudiadas proporcionaron a los empleados las herramientas necesarias para realizar actividades desde casa.

Por otro lado, Salas et al. (2020) mencionan en su estudio que los trabajadores remotos están muy satisfechos con trabajar desde casa, lo que puede evidenciarse por su disposición mientras trabajan, ya que los trabajadores remotos reportan una alta productividad debido a la satisfacción que sienten al utilizar plataformas virtuales. Además, la extraversión, la psicopatía y el neuroticismo no afectan a la satisfacción laboral ni a la productividad de los trabajadores remotos.

Cabe señalar que estos resultados están en consonancia con estudios anteriores que han demostrado una relación positiva entre el teletrabajo y la salud y el bienestar de los trabajadores. No obstante, cabe señalar que el teletrabajo puede ir acompañado de algunos retos, como la falta de interacción social con los compañeros y las dificultades para conciliar la vida laboral y privada.

Desde una perspectiva práctica, estos resultados sugieren que el teletrabajo puede ser una opción eficaz para mejorar el bienestar de los profesores que trabajan en UNCP. Se pueden aplicar políticas y prácticas de teletrabajo para apoyar y maximizar los beneficios del teletrabajo y gestionar los retos y riesgos asociados a este tipo de trabajo.

En general, los resultados del estudio muestran que el teletrabajo está directa y significativamente relacionado con la energía laboral de los profesores que trabajan en la UNCP. Esto sugiere que el teletrabajo puede ser una estrategia eficaz para mejorar el bienestar y la productividad del personal de las instituciones educativas.

**Hipótesis Específica 2: El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.**

Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a la afirmación si es constante en el desempeño de sus labores, para el 64.0% refiere que está totalmente de acuerdo; con respecto a la afirmación si su esfuerzo está lleno de significado y propósito, un 67.0% refiere que está totalmente de acuerdo; así también con respecto a la afirmación si confía en sus habilidades para desarrollar sus actividades laborales, para el 60.0% refiere que está totalmente de acuerdo; a la afirmación si el hecho de generar inspiración o conformidad en su entorno le causa una mayor motivación, el 60.0% señala que está de acuerdo; de acuerdo a la afirmación si le consideran en más horas laborales por su buen desempeño laboral, un 59.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación; finalmente si su objetivo durante sus actividades laborales es dejar lo mejor de sí; para el 76.0% refiere que está totalmente de acuerdo.

Estos resultados los puede confirmar Díaz (2021), en sus conclusiones de que la flexibilidad en la coordinación de la vida privada y laboral es la principal ventaja del trabajo remoto y mejora directamente la calidad de vida.

Por lo tanto, este hallazgo también es relevante y consistente con la literatura previa que muestra que el teletrabajo está asociado con el compromiso y la motivación de los empleados, lo que les otorga mayor flexibilidad e independencia en el trabajo. Además, la facultad del Centro Preuniversitario de la UNCP pudo adaptarse de manera efectiva al teletrabajo, lo que demostró que la institución podía brindarles los recursos que necesitaban para trabajar de forma remota.

**Hipótesis Específica 3: El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.**

Los resultados del cuestionario aplicado a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, departamento de Junín, muestran lo siguiente respecto a si siente que no existe un horario límite para el trabajo que realiza, un 64.0% refiere que está totalmente de acuerdo; respecto a la afirmación si el sueldo es un incentivo que promueve la CEPRE UNCP, para el 64.0% refiere que está totalmente de acuerdo; de acuerdo a la afirmación si se siente plenamente concentrado en su trabajo, a lo que un 54.0% refiere que está totalmente de acuerdo, con respecto a la pregunta si a la hora de realizar su trabajo, no tiene un control del tiempo, un 63.0% refiere que está totalmente de acuerdo; de acuerdo a la afirmación si se siente involucrado en todas las actividades que realiza CEPRE UNCP; para el 75.0% refiere que está totalmente de acuerdo, finalmente sobre si el centro pre universitario realiza actividades grupales que ayudan a fortalecer las relaciones entre compañeros, un 44.0% refiere que está totalmente de acuerdo con esta afirmación

Estos resultados son confirmados por Gómez y Jiménez (2020), quienes afirman que el teletrabajo implica una alta variación en las horas de trabajo, por lo que los encuestados creen que el teletrabajo aumenta las horas de trabajo, pero que las empresas encuestadas proporcionan a los empleados las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades en casa, lo que ayuda a aumentar su productividad.

En este sentido, el teletrabajo tiene el potencial de dar a los profesores de ONU Mujeres un mayor control sobre su tiempo y su carga de trabajo, lo que puede mejorar su capacidad para absorber el estrés laboral y reducir su carga de trabajo. Esto, a su vez, puede conducir a su mayor implicación en la institución y, en última instancia, a una mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, es importante reconocer que el teletrabajo puede resultar difícil y problemático, sobre todo para quienes no están acostumbrados a teletrabajar o no disponen de los recursos necesarios para hacerlo eficazmente. Por lo tanto, aunque los resultados son generalmente positivos, es importante tener en cuenta las limitaciones y los posibles inconvenientes del teletrabajo en los contextos específicos de las escuelas y los profesores estudiados.

El análisis de los resultados y el marco, teniendo en cuenta las investigaciones previas y la base teórica de las variables estudiadas, establecieron una asociación directa y significativa entre el teletrabajo y la receptividad de los docentes en los Centros Preparatorios de la UNCP, lo que sugiere que el teletrabajo contribuye al compromiso de los docentes con su trabajo. Esto puede explicarse por el hecho de que el teletrabajo otorga mayor autonomía y flexibilidad a los docentes, permitiéndoles adaptarse mejor a sus necesidades y responsabilidades personales y, por ende, estar más satisfechos con su trabajo.

**Hipótesis General: El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.**

Un estudio de Barrenenche (2021) muestra que el teletrabajo y el trabajo a distancia seguirán contribuyendo de forma significativa a la productividad y al estilo de vida de empresas y empleados, y que existen importantes oportunidades para mejorar el equilibrio entre el trabajo presencial y el teletrabajo. El estudio concluye que.

Estos resultados son coherentes con los de Figueroa (2022), quien concluyó que existe una correlación positiva de moderada a altamente significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,750$ ) entre el teletrabajo y la productividad de los empleados.

Manota y Shigui (2022) sostienen que el teletrabajo ha aportado beneficios al sector educativo, pero que no justifica el absentismo de los profesores por

problemas de conectividad, que los contenidos didácticos de las aulas no estimulan el aprendizaje y que el teletrabajo no repercute en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Según los encuestados. En cuanto a la falta de conectividad, el 64% de los encuestados no está en absoluto de acuerdo con este criterio. Como resultado, existen dos paradigmas del teletrabajo en las instituciones educativas. Por un lado, están los docentes que quieren integrar el teletrabajo a su trabajo, y por otro lado, están los estudiantes que piensan que el teletrabajo no apoya el aprendizaje y quieren volver al trabajo presencial.

Aguilar (2021) sostiene que el teletrabajo se ha convertido en una forma de trabajo muy importante en los últimos años debido a la pandemia del Covid-19. Esta forma de trabajo se ha extendido a todos los sectores, incluido el educativo, donde muchos profesores han tenido que adaptarse a trabajar desde casa para poder seguir dando clase.

Lino (2022) probó estadísticamente el coeficiente de correlación de Spearman y concluyó que era estadísticamente significativo con un valor p de 0,002 y un coeficiente de análisis de correlación de 0,781, lo que indica una relación entre las variables del estudio. El estudio concluyó que la educación a distancia y los resultados profesionales están asociados con los estudios de doctorado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Según Córdova (2022), el teletrabajo mejora la productividad laboral, pero requiere una mayor disponibilidad de herramientas y tecnología. El estudio muestra que es importante que los profesores tengan acceso a las herramientas y la tecnología adecuadas para el aprendizaje a distancia, incluido un buen acceso a Internet, equipos modernos y software apropiado. No hacerlo puede dificultarles su trabajo y afectar a su rendimiento laboral.

Sin embargo, conclusiones similares a las del estudio de Jannette (2020) sugieren que los líderes escolares tienen una capacidad limitada para controlar los temas sobre los que trabajan los usuarios, y que las desventajas del trabajo a distancia están relacionadas con la falta de equipamiento tecnológico y servicios de internet que no ayudan en el desempeño diario del trabajo, por lo que el trabajo a distancia el trabajo a distancia no favorece la eficacia, según el estudio.



En ese sentido cabe resaltar que, para implementar el teletrabajo para mejorar el desempeño laboral, es necesario considerar los siguientes factores en posteriores estudios como:

**Comunicación efectiva:** La comunicación efectiva es esencial en el teletrabajo, especialmente para los docentes que deben mantener contacto con sus alumnos y colegas. Una comunicación clara y fluida puede mejorar la eficiencia del trabajo, lo que puede traducirse en un mejor desempeño laboral.

**Flexibilidad y autonomía:** El teletrabajo permite a los docentes una mayor flexibilidad y autonomía en su trabajo, lo que puede resultar en un mejor desempeño laboral. Al no estar sujetos a un horario de trabajo rígido o a un lugar físico específico, los docentes pueden adaptar su trabajo a sus necesidades y preferencias, lo que puede mejorar su motivación y compromiso.

**Salud emocional:** El teletrabajo puede ser solitario y estresante para algunos docentes, lo que podría afectar su desempeño laboral. Es importante que las instituciones promuevan la salud emocional de los docentes, proporcionando apoyo emocional y recursos para prevenir la carga laboral.

Finalmente, el teletrabajo puede tener una relación directa y significativa con el desempeño del profesorado del Centro Preuniversitario de la UNCP en 2022. Factores como la disponibilidad y accesibilidad de herramientas y tecnología, la comunicación efectiva, la flexibilidad y autonomía, y el bienestar emocional influyen en la forma de trabajar de los docentes. para hacer su trabajo, lo que a su vez afecta su desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

Se concluyó que el teletrabajo se relacionó directa y significativamente con el desempeño de los docentes de preescolar de la UNCP en el año 2022 a un nivel de significancia de 0.873 y la t calculada fue mayor a la t teórica ( $19.69 > 1.98$ ).

Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el teletrabajo y la docencia en los centros preuniversitarios de la UNCP con un nivel de significancia de 0.867 y la t calculada fue mayor a la t teórica ( $19.14 > 1.98$ ).

Los resultados mostraron que el teletrabajo se relacionó directa y significativamente con el compromiso laboral de los docentes de centros preuniversitarios de la UNCP a un nivel de significancia de 0,861, siendo la t calculada mayor que la t teórica ( $18,62 > 1,98$ ).

Los resultados muestran que el teletrabajo está directa y significativamente relacionado con la absorción de fuerza laboral de los futuros docentes de la UNCP a un nivel de significación de 0,883, y la t calculada es mayor que la t teórica ( $20,69 > 1,98$ ).

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda profundizar en la línea de investigación propuesta en el estudio, de tal forma que se puedan medir los alcances conceptuales de la teoría expuesta, así como validar el respaldo teórico para las dimensiones asumidas: Vigor laboral, dedicación laboral y absorción laboral.

Se recomienda, estimar un mayor contraste del instrumento asumido para el estudio, donde se verifique la pertinencia, claridad y objetividad de los componentes del instrumento de investigación, ya que, se hace imprescindible validar y mejorar los métodos de estudio de variables que cuentan con un gran contraste sobre teletrabajo y desempeño laboral.

Se recomienda a los investigadores seguir abordando la temática sobre el teletrabajo y el desempeño laboral, ya que de esta manera se podrá ahondar y explicar las diferentes situaciones a las que fueron expuestas toda la población. Asimismo, resulta importante abordar esta problemática en diferentes poblaciones, ya que de esta manera se podrá obtener diferentes vertientes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adame, M. (2021). *Beneficios del teletrabajo en organizaciones gubernamentales de la Ciudad de México del 2016 a 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad la Salle]. Repositorio la Salle. <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/2284/Caso%20Estudio%20Home%20Office%20MRAM%20RocioAdame%20v.%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, C., Correa, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio ESAN. [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021\\_MATC\\_19-1\\_03\\_T.pdf?sequence=4](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4)
- Bakker, A., y Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Barreneche, N. (2021). *El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio universitario. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58679/TG%20Barreneche%20S%C3%A1nchez%20Nicol%C3%A1s.pdf?sequence=1>
- Brynjolfsson, E y McAfee, A. (2014). *Teoría del cambio tecnológico*, Comisión Europea (Eurofound y OIT, 2019).
- Córdova Martínez, B. B. y Inga Valverde, E. P. (2022). *Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Archivo Digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15802>
- Días, C. (2021). *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio UC. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178910/Tesis%20%20Catalina%20Di%CC%81az%20Montiel.pdf?sequence=1>

- Figueroa, J. (2022) *Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue planta externa de telefónica del Perú, en el año 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porras]. Repositorio USMP. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9727/figueroa\\_vmkn.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9727/figueroa_vmkn.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Gómez, K y Jiménez, A. (2020). *Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos empresas de servicios en Medellín*. [Tesis de pre grado, Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria]. Repositorio TAIU. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1578/22.%20TGII%20Go%CC%81mez%20%26%20Jime%CC%81nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). Teoría de la motivación y el compromiso laboral,
- Lino, E. (2022). *El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6113/ELIA%20RAQUEL%20LINO%20ESCOBAR.pdf?sequence=1>
- Manotoa, J. y Shigui, D. (2022). *El teletrabajo y el Desempeño Laboral de los docentes en la Unidad Educativa Rafael Vásconez Gómez, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Cotopaxi]. Repositorio UTC]. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8661/1/UTC-PIM-20000494.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020).
- Salas Brito, C. y Yáñez García, P. (2020). *Análisis y evaluación de la satisfacción del teletrabajo sobre las plataformas virtuales de comunicación y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de Grado. Escuela Superior

Politécnica del Litoral, Guayaquil]. Archivo Digital.  
<https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53154>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodologías y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Visión Universitaria Lima.

Sweller, J. (1988). Teoría de la carga cognitiva.

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

## “EL TELETRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología	Población y muestra
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el teletrabajo y dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el teletrabajo y la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación del teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP - 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación del teletrabajo y el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.</p> <p>2. Determinar la relación del teletrabajo y dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.</p> <p>3. Determinar la relación del teletrabajo y la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con el vigor laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.</p> <p>2. El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.</p> <p>3. El teletrabajo se relaciona de manera directa y significativa con la absorción laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Teletrabajo <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad tecnológica</li> <li>- Necesidad/oportunidad</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigor laboral</li> <li>- Dedicación laboral</li> <li>- Absorción laboral</li> </ul>	<p>- <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p>- <b>Diseño de investigación:</b> No Experimental de corte transversal</p> <p>- <b>Método:</b> Método científico, el método deductivo e inductivo.</p> <p>- <b>Nivel de investigación:</b> <b>Correlacional</b></p>	<p>- <b>Población:</b> 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP</p> <p>- <b>Muestra:</b> 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP</p> <p>- <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p>- <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p>-</p>



**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Teletrabajo</b>	El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019).	El teletrabajo es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Esto exige, además de un perfil profesional, un dominio de las nuevas tecnologías de información y comunicación	Capacidad tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipamiento</li> <li>• Manejo de equipos</li> </ul>
			Necesidad oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Alimentación</li> </ul>
<b>Desempeño laboral</b>	“Es el comportamiento humano dentro de una organización donde demuestran sus habilidades y conocimientos según sea el caso dentro de la organización” (Chiavenato I. , 2000)	Es un estado positivo distinguido por altos grados de vigor y energía, entusiasmo y dedicación” (Salanova & Schaufeli, 2004)	Vigor laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía</li> <li>• Entusiasmo</li> </ul>
			Dedicación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Objetivos</li> </ul>
			Absorción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de tiempo en el trabajo</li> <li>• Concentración</li> <li>• Actividades grupales</li> </ul>

**Anexo 3:** Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
<b>Teletrabajo</b>	Capacidad tecnológica	Equipamiento	1. Cuenta con el equipamiento (Computadora, laptops o Tablet) para el desarrollo de sus actividades laborales. 2. Su equipo se encuentra en perfecto estado para realizar sus actividades laborales.	<b>Ordinal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo.</li> <li>• De acuerdo.</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	Cuestionario
		Manejo de equipos	3. Se encuentra capacitado con los conocimientos básicos para poder desarrollar el teletrabajo. 4. Sabe manejar las herramientas físicas de la computadora. 5. Sabe manejar las herramientas tecnológicas de su dispositivo. 6. Considera que tiene el conocimiento básico de las herramientas tecnológicas.		
	Necesidad/ oportunidad	Transporte	7. Considera que, con el teletrabajo, existe un ahorro de gastos de transporte. 8. Considera que, al no utilizar el transporte, se siente con menos estrés.		
		Tiempo	9. Considera que, con el teletrabajo, existe una maximización de tiempo. 10. Considera que el teletrabajo le ayuda a mejorar la distribución de sus horarios para realizar su trabajo.		
		Alimentación	11. Considera que los gastos en alimentación se reducen considerablemente gracias al teletrabajo.		
<b>Desempeño laboral</b>	Vigor laboral	Energía	12. Durante sus actividades laborales se siente con mucha energía. 13. No tiene pesadez cada vez que se levanta por las mañanas para trabajar		

		Entusiasmo	14. En su trabajo se siente bastante entusiasmado 15. El trabajo que realiza le causa inspiración 16. Es feliz cuando está concentrado en mi trabajo 17. El trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad 18. El trabajo que realiza lo mantiene tranquilo		
		Dedicación laboral	Esfuerzo		
	Objetivos		24. Su objetivo durante sus actividades laborales es dejar lo mejor de sí.		
	Absorción laboral	Control de tiempo en el trabajo	25. Siente que no existe un horario límite para el trabajo que realizo 26. El sueldo es un incentivo que promueve la CEPRE UNCP		
		Concentración	27. Se siente plenamente concentrado en su trabajo. 28. Cuando realiza su trabajo, no tiene un control del tiempo		
		Actividades grupales	29. Se siente involucrado en todas las actividades que realiza CEPRE UNCP. 30. El centro pre universitario realiza actividades grupales que ayudan a fortalecer las relaciones entre compañeros		

#### Anexo 4: Instrumento de investigación

<b>CUESTIONARIO SOBRE EL TELETRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Objetivo:</b> Determinar la relación del teletrabajo con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario UNCP – 2022						
<b>Instrucciones:</b> Estimado usuario (a): Lea atentamente cada pregunta planteada y marque con un aspa (X) la respuesta que se adhiera más a su criterio, tomando en consideración la siguiente escala:						
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de Acuerdo (5)</li> <li>● De acuerdo (4)</li> <li>● Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</li> <li>● En desacuerdo (2)</li> <li>● Totalmente en desacuerdo (1)</li> </ul>						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>TELETRABAJO</b>						
01	Cuenta con el equipamiento (Computadora, laptops o Tablet) para el desarrollo de sus actividades laborales.					
02	Su equipo se encuentra en perfecto estado para realizar sus actividades laborales.					
03	Se encuentra capacitado con los conocimientos básicos para poder desarrollar el teletrabajo.					
04	Sabe manejar las herramientas físicas de la computadora.					
05	Sabe manejar las herramientas tecnológicas de su dispositivo.					
06	Considera que tiene el conocimiento básico de las herramientas tecnológicas.					
07	Considera que, con el teletrabajo, existe un ahorro de gastos de transporte.					
08	Considera que, al no utilizar el transporte, se siente con menos estrés.					
09	Considera que, con el teletrabajo, existe una maximización de tiempo.					
10	Considera que el teletrabajo le ayuda a mejorar la distribución de sus horarios para realizar su trabajo.					
11	Considera que los gastos en alimentación se reducen considerablemente gracias al teletrabajo.					
<b>Variable: Desempeño laboral</b>						
<b>Dimensión: Vigor laboral</b>						
12	Durante sus actividades laborales se siente con mucha energía.					
13	No tiene pesadez cada vez que se levanta por las mañanas para trabajar					
14	En su trabajo se siente bastante entusiasmado					
15	Ante una dificultad, se le brinda soluciones adecuadas y oportunas					
16	Es feliz cuando está concentrado en mi trabajo					
17	El trabajo es un espacio en el cual se llena de tranquilidad					
18	El trabajo que realiza lo mantiene tranquilo					

<b>Dimensión: Dedicación laboral</b>					
<b>19</b>	Es constante en el desempeño de sus labores				
<b>20</b>	Su esfuerzo está lleno de significado y propósito				
<b>21</b>	Confía en sus habilidades para desarrollar sus actividades laborales.				
<b>22</b>	El hecho de generar inspiración o conformidad en su entorno le causa una mayor motivación.				
<b>23</b>	Le consideran en más horas laborales por su buen desempeño laboral				
<b>24</b>	Su objetivo durante sus actividades laborales es dejar lo mejor de sí.				
<b>Dimensión: Absorción laboral</b>					
<b>25</b>	Siente que no existe un horario límite para el trabajo que realizo				
<b>26</b>	El sueldo es un incentivo que promueve la CEPRE UNCP				
<b>27</b>	Se siente plenamente concentrado en su trabajo.				
<b>28</b>	Cuando realiza su trabajo, no tiene un control del tiempo				
<b>29</b>	Se siente involucrado en todas las actividades que realiza CEPRE UNCP.				
<b>30</b>	El centro pre universitario realiza actividades grupales que ayudan a fortalecer las relaciones entre compañeros				

**Anexo 5:** Validación de Expertos respecto al instrumento

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación**  
**(Apreciación general por indicador)**

**I.- DATOS GENERALES:**

Título: El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral

**II.- OPINIÓN DEL EXPERTO**

INDICADORES	CRITERIO	OPINIÓN DEL EXPERTO (ESCRIBA SU OPINIÓN EN %)				
		Muy malo 0 – 20%	Malo 21 – 40%	Regular 41 – 60%	Bueno 61 – 80%	Muy bueno 81 – 100%
1.- Claridad						✓
2.- Objetividad						✓
3.- Actualidad						✓
4.- Organización						✓
5.- Suficiencia						✓
6.- Adecuación						✓
7.- Consistencia						✓
8.- Coherencia						✓
9.- Metodología						✓
10.- Pertinencia						✓

**APLICABILIDAD:** 1) Deficiente 2) Mala 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

<b>Nombre y apellido del experto</b>	Ing. Cesar Martin Raymundo Herrera	
<b>Grado académico</b>	Maestría en Tecnologías y Gestión de la Calidad de los Alimentos de la facultad de Industrias alimentarias Ing. Forestal Bachiller en Ingeniería Forestal	
<b>DNI:</b> 19847804	<b>Celular:</b> 989362598	<b>Email:</b> CesarRaymundo@gmail.com

  
 \_\_\_\_\_  
**Ing. Cesar Martin Raymundo Herrera**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación**  
**(Apreciación general por indicador)**

**I.- DATOS GENERALES:**

**Título: El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral**

**II.- OPINIÓN DEL EXPERTO**

INDICADORES	CRITERIO	OPINIÓN DEL EXPERTO (ESCRIBA SU OPINIÓN EN %)				
		Muy malo 0 – 20%	Malo 21 – 40%	Regular 41 – 60%	Bueno 61 – 80%	Muy bueno 81 – 100%
1.- Claridad						✓
2.- Objetividad						✓
3.- Actualidad						✓
4.- Organización						✓
5.- Suficiencia						✓
6.- Adecuación						✓
7.- Consistencia						✓
8.- Coherencia						✓
9.- Metodología						✓
10.- Pertinencia						✓

**APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Mala 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena**

<b>Nombre y apellido del experto</b>	Dr. Américo David Meza Salcedo	
<b>Grado académico</b>	Dr. Sociología Mg. Sociología	
<b>DNI: 04015800</b>	<b>Celular:</b> 964647170	<b>Email:</b> davidmezasalcedo@gmail.com

\_\_\_\_\_  
**Dr. Américo David Meza Salcedo**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
 Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación  
 (Apreciación general por indicador)

**I.- DATOS GENERALES:**


**Título:** El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral

**II.- OPINIÓN DEL EXPERTO**

INDICADORES	CRITERIO	OPINIÓN DEL EXPERTO (ESCRIBA SU OPINIÓN EN %)				
		Muy malo 0 – 20%	Malo 21 – 40%	Regular 41 – 60%	Bueno 61 – 80%	Muy bueno 81 – 100%
1.- Claridad						✓
2.- Objetividad						✓
3.- Actualidad						✓
4.- Organización						✓
5.- Suficiencia						✓
6.- Adecuación						✓
7.- Consistencia						✓
8.- Coherencia						✓
9.- Metodología						✓
10.- Pertinencia						✓

**APLICABILIDAD:** 1) Deficiente 2) Mala 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

<b>Nombre y apellido del experto</b>	Dr. Leoncio Taipe Javier	
<b>Grado académico</b>	Dra. DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - UNCP Mg. Gestión educativa	
<b>DNI: 19980767</b>	<b>Celular:</b> 954921556	<b>Email:</b> ltaipej@uncp.edu.pe



**Dr. Leoncio Taipe Javier**



**Anexo 6:** Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos.

**SOLICITO: LA APLICACIÓN DE  
UN CUESTIONARIO SOBRE EL  
TELETRABAJO Y SU  
VINCULACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL**

**SEÑOR WILMER ROJAS CARHUAMACA  
DIRECTOR DE CEPREUNCP**

Yo, Jennyfer Vanesa Chuman Aguirre Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes. Identificada con DNI N°44545715 con domicilio en Jr. Jhant-185 las colinas de san Antonio Distrito Huancayo, provincia de Huancayo y departamento de Junín y Freddy Roberto Arroyo de la Cruz identificado con DNI N°20001378 con domicilio psj. Los rosales 150-el tambo Huancayo, Ante usted, me presento con el debido respeto y expongo:

Que habiendo deseando realizar un trabajo de investigación con fines académicos solicito se me permita aplicar un cuestionario a los docentes del centro de estudios pre universitarios Cepre UNCP

**POR LO EXPUESTO:**

Señor director, sirva ordenar a quien corresponda la atención de mi petición por ser de justicia.

Huancayo, 15 de enero de 2023



**FIRMA**

JENNYFER VANESA CHUMAN AGUIRRE  
D.N.I. N°44545715



**FIRMA**

ARROYO DE LA CRUZ FREDY ROBERTO  
D.N.I. N°44545715

**Anexo 7:** Documento de aceptación por parte de la entidad donde se recolecto los datos

**CARTA DE ACEPTACIÓN DEL CENTRO PRE UNIVERSITARIO  
CEPREUNCP**

Huancayo, 20 de enero de 2023

**Dr. Wilmer Rojas Carhuamaca**

**CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS CEPREUNCP**

Tengo el agrado de dirigirme Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Sr. Freddy Roberto Arroyo de la Cruz identificado con D.N.I. Nro.20001378 y la Sra. Jennyfer Vanesa Chuman Aguirre con D.N.I. Nro. 44545715, Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes que Usted Representa, ha sido admitida su solicitud de aplicar un cuestionario a 123 docentes del centro de estudios pre universitarios Cepre UNCP. Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.



---

Dr. Wilmer Rojas Carhuamaca  
Director de cepre UNCP

**Anexo 8:** Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas**CONSENTIMIENTO**

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos y será invitado a una conferencia en la cual serán expuestos los resultados. Si desea, podrá escribir al correo \_\_\_\_\_ para extenderle el artículo completo.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma de los investigadores (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CONSENTIMIENTO**

Yo, \_\_\_\_\_, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este.

<input type="checkbox"/>	<b>Declarada</b> , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input type="checkbox"/>	<b>Confidencial</b> , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y los tesisistas utilizarán un código de identificación o seudónimo.

**Anexo 9:** Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos



## CONSTANCIA

### CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS

QUIEN AL FINAL SUSCRIBE:

Que el Señor: **Freddy Roberto Arroyo de la cruz** identificada con D.N.I. Nro. 20001378 y **Jennyfer Vanesa Chuman Aguirre**, identificada con D.N.I. Nro. 44545715, han aplicado un cuestionario a 123 docentes del Centro Pre Universitario UNCP, ubicado en el Departamento de Junín, Huancayo, desempeñándose como **RECOLECTOR DE INFORMACIÓN**, desde el día 16 de enero del 2023 y como fecha límite 19 de enero del 2023.

Durante su investigación el mencionado ha demostrado conocimiento, puntualidad, disciplina y colaboración durante todo el procedimiento de la recolección de la información.

Se emite el presente a solicitud verbal del interesado y para los fines que este estime conveniente.

Huancayo, 17 de enero del 2023

---

Dr. Wilmer Rojas Carhuamaca  
Director de cepre UNCP

**Anexo 10: Declaración de autoría**

**Declaración Jurada de Autenticidad de la  
Tesis o Trabajo de Investigación**

Yo, Jennyfer Vanesa Chuman Aguirre, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes., identificado(a) con DNI 44545715 y Freddy Arroyo de la Cruz ,bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes ,identificado(a) con DNI 20001378

Declaro bajo juramento que:

1. Somos los autores del trabajo titulado:  
“El teletrabajo y su vinculación con el desempeño laboral” El mismo que presento bajo la modalidad de **Trabajo de investigación**<sup>1</sup> para optar el **Título Profesional**<sup>2</sup> de Abogada
2. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
3. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
4. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
5. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Peruana Los Andes

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Peruana Los Andes y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluida el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.



.....  
*Jennyfer Vanesa Chuman Aguirre*  
Firma del autor



.....  
*Freddy Roberto Arroyo de la Cruz*  
Firma del autor

<sup>1</sup> Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

<sup>2</sup> Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor