



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA
DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Fernando Franco Atencio Cristobal

Asesor:

Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

A mi madre y a mi padre
por su constante apoyo y sus
consejos a lo largo de toda mi
carrera universitaria y a lo largo
de mi vida. A mi hermana y
hermano por su apoyo
incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y a la
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL
NORTE por darme la oportunidad de
estudiar y ser un profesional.
Agradecer también a mi asesora de
tesis por su apoyo y a mis profesores de
la universidad por darme
conocimientos. A mis compañeros de
trabajo y jefe que, directa o
indirectamente me dieron su apoyo en
toda mi experiencia laboral y el
desarrollo de esta tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	41
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Juicio de expertos.....	23
Tabla 2. Resumen del procesamiento de casos del instrumento de investigación	24
Tabla 3. Coeficiente de alfa de Cronbach	25
Tabla 4. Correlación entre el teletrabajo y la productividad laboral.....	29
Tabla 5. Correlación entre el teletrabajo y la eficiencia.....	30
Tabla 6. Correlación entre el teletrabajo y la eficacia.....	32
Tabla 7. Correlación entre la productividad laboral y las herramientas TIC	33
Tabla 8. Correlación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo	35
Tabla 9. Correlación entre la productividad laboral y la comunicación.....	36
Tabla 10. Niveles de uso y conocimiento de las Herramientas TIC	38
Tabla 11. Niveles de actividades referentes a la gestión del tiempo.....	38
Tabla 12. Niveles de comunicación interna.....	39
Tabla 13. Niveles de eficiencia.....	39
Tabla 14. Niveles de eficacia.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones de éxito del Teletrabajo.....	16
Figura 2. Eficiencia y eficacia en la administración.....	17
Figura 3. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad.	23
Figura 4. Gráfico de dispersión de correlación entre en teletrabajo y la productividad laboral	29
Figura 5. Gráfico de dispersión de correlación entre en teletrabajo y la eficiencia	31
Figura 6. Gráfico de dispersión de correlación entre en teletrabajo y la eficacia	32
Figura 7. Gráfico de dispersión de correlación entre la productividad laboral y las herramientas TIC.....	34
Figura 8. Gráfico de dispersión de correlación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo.....	35
Figura 9. Gráfico de dispersión de correlación entre la productividad laboral y la comunicación.....	37

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de lima, 2020. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo de investigación correlacional, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos con un cuestionario de escala tipo Likert con 13 preguntas, el cual fue validado por expertos conocedores del tema. La población fue igual que la muestra por la cantidad y accesibilidad, esta estuvo conformada por 23 trabajadores del área en mención. Luego de realizar el análisis estadístico, los resultados de la técnica estadística no paramétrica de Rho de Spearman dieron como resultado una correlación de 0.650 lo que nos indica que existe una correlación positiva media entre las dos variables y se acepta la hipótesis general de la presente investigación el cual está evidenciando que el área de logística de la empresa de construcción tiene mayor productividad laboral con el uso del teletrabajo, el cual es una ventaja para el logro de sus objetivos.

Palabras clave: Teletrabajo, Productividad, Logística, Construcción

ABSTRACT

The present research work aimed to determine to what extent telework and labor productivity are related in the logistics area of a construction company in Lima, 2020. The methodology was quantitative approach, non-experimental design of cross-section, type for correlational research, the survey was used as a data collection technique with a Likert-type questionnaire with 13 questions, which was validated by knowledgeable experts on the subject. The population was the same as the sample in terms of quantity and accessibility, it was made up of 23 workers from the area in question. After performing the statistical analysis, the results of Spearman Rho non-parametric statistical technique resulted in a correlation of 0.650, which indicates that there is a mean positive correlation between the two variables and the general hypothesis of the present investigation is accepted. which is showing that the logistics area of the construction company has higher labor productivity with the use of telework, which is an advantage for the achievement of its objectives.

Keywords: Telecommuting, Productivity, Logistics, Construction

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El sector construcción es muy importante en la economía a nivel mundial, contribuye con Producto Interno Bruto (PIB), y su efecto multiplicador que posee sobre el resto de las ramas de la economía es notable. Genera empleo tanto directo como indirecto ya que abarca otras ramas productivas como industriales o de servicios, por que incorpora múltiples productos y servicios en su estructura de costos.

En el Perú el sector construcción es considerado como el motor de la economía, ya que involucra a otras industrias que le proveen de insumos. (fierro, Cemento entre otros). El dinamismo del sector depende tanto de la inversión pública como de la inversión privada. El sector reacciona de manera inmediata con el comportamiento del crecimiento del país y genera muchos empleos. El sector construcción y el PBI total crecieron de manera promedio 7,7% y 5,3%, respectivamente en los últimos 15 años (Palomino Silva et al., 2017).

Las empresas de construcción deben de tener mayor importancia a nivel organizacional ya que es una de las actividades económicas que genera mayores beneficios económicos y se podría pensar que dicha industria carece de problemáticas y que funciona correctamente, esta industria tiene grandes déficits de profesionalización entre otros y es todo lo contrario a lo que se piensa (Lozano & Aguinaga, 2015). Así mismo, la productividad se puede mejorar con la creación de ventajas competitivas en un determinado sector, se puede decir que es lo más importante y es uno de los principales retos para cualquier empresa (Pineda Cando, 2013).

En un estudio realizado en Perú, indica que el 92% de empresas han implementado el trabajo remoto entre ellas las empresas de construcción debido a la coyuntura originada por el COVID 19, como medidas para su implementación han adoptado las facilidades de

tecnología, capacitaciones, reforzamiento de seguridad cibernética y adaptación de documentos legales respecto a la seguridad y salud en el trabajo, entre otros (MARSH, 2020).

Así mismo, las empresas de construcción han adoptado medidas debido a esta coyuntura, haciendo que muchas áreas que antes eran presenciales ahora este gestionadas y supervisadas desde sus casas mediante el teletrabajo. El área de logística de la empresa en estudio es una de ellas, en la cual se podría indicar que aproximadamente el 80% de los trabajadores del área hacen teletrabajo, quedando en labor presencial solo las personas necesarias en los almacenes y en las diferentes áreas que intervienen directamente en la cadena de suministro de los proyectos de construcción.

Por lo tanto, las empresas de construcción tienen unas características laborales particulares y la situación actual hace que el teletrabajo sea una mejor opción para la productividad laboral.

El teletrabajo como modalidad laboral se dice que está emergiendo por los beneficios que representa para las empresas y sus trabajadores, asociado a otros beneficios como menos contaminación ambiental, menos tiempo de desplazamiento y la movilidad en las ciudades (Benjumea-Arias et al., 2016).

Trabajar desde casa se hizo más común desde principios de la década de 2000, los empleados suelen trabajar más horas y tener una mayor satisfacción (Arntz et al., 2019). Hoy en día trabajar desde casa ya no es un lujo, las empresas van a reducirse geográficamente tomando lugares más pequeños para que los empleados trabajen remotamente (Filgueira, 2020). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han facilitado el trabajo remoto gracias a una mejor conectividad a través de Internet, así como a computadoras de

menor costo y probablemente reducen los costos para el empleador (Vazquez & Winkler, 2017).

Como antecedentes internacionales de investigación, (Filardi et al., 2020) en su investigación titulada “Ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública brasileña: análisis de la experiencia del SERPRO y la Receita Federal” en Brasil, tuvo como objetivo investigar los beneficios y desventajas del teletrabajo en la Administración Pública. La metodología de investigación fue descriptiva de carácter cualitativo y cuantitativo, recolecto datos mediante una encuesta a 210 teletrabajadores. Los resultados mostraron ventajas como mejor calidad de vida, equilibrio trabajo-familia, mayor productividad y flexibilidad, concluyendo que el teletrabajo requiere de un modelo de gestión que lo haga más adherente al ámbito público.

Por su parte, (Rodríguez Rodríguez, 2019) en su investigación titulada “Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo” realizada en Colombia tuvo como objetivo identificar los riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo mediante la metodología de una revisión sistemática. Concluye que, el teletrabajo beneficia a las empresas, cuando esta cuenta con un eficiente sistema de control de riesgos; obteniendo como resultado el aumento en la productividad y rentabilidad con un equilibrio en la vida laboral y personal de los trabajadores.

Así mismo, (Lozada Elizalde, 2016) en su investigación titulada “El Teletrabajo: Una modalidad de trabajo eficiente que se impone como tendencia global” realizada en Colombia tiene como objetivo identificar cuáles son los beneficios, ventajas del teletrabajo para las empresas y trabajadores y los retos para su país. La metodología usada fue la revisión de la literatura, el trabajo es de corte descriptivo interpretativo. La investigación concluye en que

se identifica que son 3 las razones fundamentales para considerar que el teletrabajo se convierta en una tendencia a nivel mundial que son: Beneficios para las empresas a nivel de productividad y rentabilidad, posibles beneficios relacionados con la reducción de los impactos medioambientales y la tercera la necesidad por obtener un balance adecuado entre su vida laboral y la vida personal.

Por otro lado, (Valle Mendoza, 2018) en su investigación titulada “Teletrabajo, necesidad y solución en Méjico. Un estudio exploratorio de sus barreras culturales y obstáculos” realizada en México tuvo como objetivo determinar el impacto del teletrabajo en México y los factores que determinan su implementación en las empresas, teniendo en una de sus hipótesis si el teletrabajo y la productividad tienen relación. La investigación se realizó mediante un estudio exploratorio con la aplicación de una encuesta a 76 empresas, concluyendo que la productividad no se ve afectada negativamente por el teletrabajo y que las empresas estarían dispuestas a implementar el modelo en la Ciudad de México.

Por último, respecto a la productividad laboral (Acosta Marín, 2018) en su investigación titulada “Teletrabajo y percepción de la productividad : un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia”, tuvo como objetivo conocer la percepción del teletrabajo y su relación con de productividad en una entidad del sector público colombiano. La metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo exploratorio y descriptivo de corte transversal, recolecto los datos mediante una encuesta a 65 personas, concluyendo que los resultados evidenciaron que el teletrabajo tiene una percepción positiva de la productividad en la entidad. Los encuestados afirmaron que la productividad aumenta debido a los beneficios del teletrabajo.

Como antecedentes nacionales de investigación, (Vasquez Nassi, 2019) en su investigación titulada “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019” tuvo como objetivo general el exponer la situación en la que se encuentra el teletrabajo en el sector público. Sobre la metodología, es interpretativo, enfoque cualitativo. Su muestra fueron un experto en teletrabajo y un especialista laboral, y normas sobre teletrabajo. Recolecto información mediante la entrevista y la revisión documental, como conclusión en su investigación indica que el teletrabajo en el sector público peruano es de poco avance, la Ley que regula el teletrabajo no tiene normas complementarias y los equipos tecnológicos son incipientes y no están actualizados.

Por su parte, (Cano Sawada, 2017) en su investigación titulada “Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016” tuvo como objetivo identificar cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo, la metodología usada fue descriptiva de revisión de la literatura y concluye en que el teletrabajo permite administrar adecuadamente el tiempo de trabajo, reduciendo el estrés y eliminando tiempos de desplazamientos al centro laboral.

Así mismo, (Acevedo Muro, 2016) en su investigación titulada “Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016” tuvo como objetivo demostrar que el efecto del teletrabajo genera productividad en una organización, la metodología usada es descriptiva, hizo uso de entrevistas y encuestas, como muestra considero a 40,000 alumnos y al Rector, su conclusión fue la siguiente: Al implementar un curso blended en la universidad permitió poder implementar de manera adecuada el teletrabajo y evaluar los resultados, afirmando que el teletrabajo genero productividad manteniendo los estándares de calidad en la enseñanza.

Por otro lado, (Aranibar Díaz, 2016) en su investigación titulada “Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo” tuvo como objetivo implementar el modelo de teletrabajo para reducir los costos y mejorar la productividad, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. El método de análisis fue la comparación entre dos equipos de trabajo en un mismo proyecto con actividades similares, aplicando uno de ellos el modelo de teletrabajo, como conclusión principal determino que la productividad de los consultores se ve incrementada si teletrabajan en comparación al método tradicional presencial, la productividad se incrementó en un 13%.

Finalmente, respecto a la productividad laboral (Cruzado Pérez, 2017) en su investigación titulada “Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, en independencia, 2017” tuvo como objetivo conocer la percepción de los empleados respecto a las políticas de recursos humanos promueven la existencia de un ambiente grato en el trabajo y si tiene relación con la Productividad Laboral. La investigación fue descriptiva – correlacional, como instrumento de recolección de datos elaboró una encuesta adaptada a las MYPES del sector de construcción. Su muestra estuvo compuesta por 15 trabajadores de construcción civil que trabajan en la empresa Hexacón Construcciones, concluyendo que existe relación entre la dirección y la productividad laboral de los trabajadores, para beneficiar a la empresa de servicios de construcción formulo un propósito, dio herramientas y propuso planificar cambios organizacionales.

Respecto a las precisiones conceptuales, (Buirá, 2012) define el teletrabajo como: “Aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de

telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades” (p. 22).

La (LEY N° 30036, 2013) en Perú lo define como:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. (art. 2)

Sobre el teletrabajo en el sector construcción (Orihuela, 2010) indica que hay muchas actividades en la construcción que han pasado a hacerse sin la necesidad del desplazamiento, indica también que si hay personas en las oficinas gestionando obras sería técnicamente factible que esa labor la realicen desde sus casas sin mayor problema ya que tienen apoyo tecnológico. Así mismo, sugiere como apoyo tecnológico el uso de las intranets como soporte y ponerla a disposición de todos los involucrados y que con esta tecnología podrán ver los procesos constructivos, así como también supervisarlos sin necesidad de desplazarse hasta las obras.

Como principales características que debe reunir el teletrabajador Barrero, 1999 como se citó en (Caamaño Rojo, 2010) sugiere que tengan: Conocimientos de las TIC's, adaptabilidad, sentido de riesgo, capacidad de organización de sus tiempos de trabajo, disposición a capacitación, tenacidad, disciplina, espíritu emprendedor, laboriosidad, tolerancia a la soledad y responsabilidad.

Así mismo, (Saco Barrios, 2007) menciona las ventajas del teletrabajo, entre las más resaltantes tenemos: Ahorro en alquiler de oficinas, aumento de productividad, mejora de imagen institucional, la posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones personales,

mayor autonomía profesional, flexibilidad en el tiempo de trabajo y la reducción de la contaminación ambiental, porque disminuye el uso de los medios de transporte.

Finalmente, (Osio Havriluk, 2010) menciona las desventajas del teletrabajo, entre las más resaltantes tenemos: Sensación de aislamiento en el trabajador, sensación de inseguridad laboral, pueden laborar para varios empleadores a la vez, sedentarismo, falta de ambiente laboral, dificultad para motivar a los teletrabajadores, falta de integración de los empleados a la organización, difícil la supervisión y posibles conflictos de lealtad cuando acceden a información confidencial de la empresa como a las bases de datos.

Por otro lado, (Suárez Barros, 2016) indica que el teletrabajo puede implementarse con éxito en las empresas, destacando las siguientes condiciones: (ver figura 1).

Condiciones de éxito	Características
Espacio propio	Lugar que proporcione comodidad, luminosidad y privacidad. Por otro lado, la familia del teletrabajador debe entender que éste, aunque se encuentre en el hogar no está de vacaciones. Por ende, no debe ser interrumpido en cada momento por temas domésticos.
Herramientas TIC	Contar con elementos tecnológicos como son un notebook, softwares productivos, correo electrónico, telefonía y conexión a Internet
Orientación a metas	Lograr los objetivos definidos debe ser el Norte para quien se desempeñe en esta modalidad. Hay que recordar que la evaluación de cada trabajador se hará en base a los resultados que alcance.
Sistemático	Ser ordenado y metódico en sus funciones, a lo largo del tiempo
Proactividad	Tener iniciativa propia, ya sea para las tareas que a diario ejecuta como para la toma de decisiones o problemas que deba resolver
Capacidad para administrar su tiempo	Ser capaz de obtener el mayor provecho de su tiempo, en favor de la productividad. Ideal es contar con un horario de trabajo establecido para ello.
Automotivación	Tener su motor propio, que le permita superar aquellos momentos difíciles y alcanzar sus metas.
Contacto Social	Buscar contactarse con sus compañeros y no perder el vínculo social con el equipo.

Figura 1. Condiciones de éxito del Teletrabajo

Fuente: Toselli, 2011 citado en (Suárez Barros, 2016). Teletrabajo: Realidad y bienestar

Respecto a la productividad laboral, (Bowersox et al., 2007) indica que la productividad “Es la relación existente entre la producción de artículos, el trabajo completado, y/o los servicios producidos y las cantidades de recursos utilizadas para generar la producción” (p. 380).

Así mismo, (Robbins & Coulter, 2018) resaltan que: “La productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia” (p. 485). Indica además que el término eficiencia se refiere a “hacer las cosas bien o lograr los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos” y la eficacia es “hacer lo correcto o llevar a cabo las actividades laborales que derivarán en el logro de los objetivos” (p. 8). Finalmente, se refiere a que la eficiencia tiene que ver con los medios y la eficacia está relacionada con los fines. (ver figura 2)

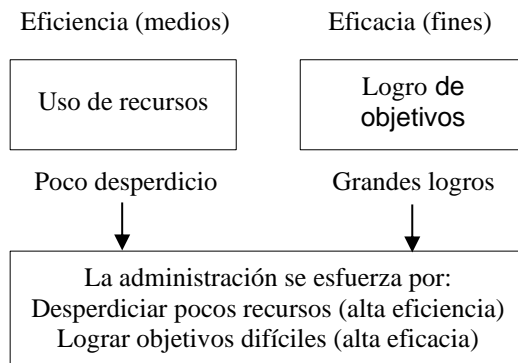


Figura 2. Eficiencia y eficacia en la administración
Fuente: (Robbins & Coulter, 2018). Administración

Por otro lado, (Neufeld & Fang, 2005) precisan que no tiene por qué cambiar significativamente la productividad, ya que la productividad laboral hace referencia a la efectividad con la que un trabajador desempeña su trabajo y aplica sus habilidades y talento haciendo uso de los materiales disponibles en un tiempo definido, las responsabilidades en

términos generales y las tareas básicas no cambian, aunque el teletrabajo involucre flexibilidad en los horarios laborales.

Finalmente, (Mendiola Lázaro de Ortecho, 2016) precisa sobre la gestión logística en las empresas de construcción indicando que la gestión logística en la construcción es desarrollada con el fin de suministrar los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos y que es parte de la gestión de la cadena de abastecimiento desarrollando a su vez actividades multidisciplinarias aplicadas a una determinada obra y con el fin de hacer eficiente los procesos productivos se debe garantizar el abastecimiento, procesamiento, almacenamiento, disponibilidad de los recursos materiales y servicios en las zonas de trabajo, así como, el dimensionamiento de los equipos de producción.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.
2. Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

3. Determinar la relación entre la productividad laboral y las Herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.
4. Determinar la relación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.
5. Determinar la relación entre la productividad laboral y la comunicación en el área de logística en una empresa de construcción de Lima, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. El teletrabajo se relaciona significativamente con la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.
2. El teletrabajo se relaciona significativamente con la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.
3. La productividad laboral se relaciona significativamente con las Herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.
4. La productividad laboral se relaciona significativamente con la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020
5. La productividad laboral se relaciona significativamente con la comunicación en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde a una investigación cuantitativa que (Hernández Sampieri et al., 2014) lo define como un tipo de investigación que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). La investigación tiene un alcance correlacional, sobre este alcance (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) indican que:

Los estudios correlacionales son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos. La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Las correlaciones pueden ser positivas (directamente proporcionales) o negativas (inversamente proporcionales). (pp. 109-110)

Así mismo, Salkind, 1998 como se citó en (Bernal Torres, 2016) afirma que:

Uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro. (p. 147)

El diseño de la investigación es no experimental de corte transeccional (transversal) ya que como afirman (Hernández Sampieri et al., 2014), estos diseños se realizan sin la manipulación de variables y se recopilan datos en un momento único.

2.2. Población y muestra

Respecto a la población y muestra (Arias, 2016) refiere que la población puede ser finita o infinita con características comunes y queda delimitada por el problema y objetivos del estudio además de indicar que la muestra es representativa y finita que se extrae de la población, así mismo afirma que: “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra” (p.83).

La población objeto de estudio corresponde a una empresa de construcción de Lima, la población conformada por 23 trabajadores del área de Logística fue seleccionadas a partir del listado de correos electrónicos suministrado por la empresa en estudio los cuales representan la unidad de análisis. Al tratarse de una población accesible en su totalidad la muestra será igual a la población.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Según (Arias, 2016), “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” y los instrumentos “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” en lo referente al análisis, según el enfoque del estudio se definirán las técnicas (p.111).

Así mismo, (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) indican que uno de los instrumentos de recolección de datos más usado para la investigación son los cuestionarios.

La técnica de recolección de información usada en esta investigación fue una encuesta con 13 preguntas, el instrumento usado para almacenar y recoger la información fue un cuestionario.

Respecto al proceso de elaboración del instrumento, primero se definieron las dimensiones de las variables de la investigación de acuerdo con las definiciones

conceptuales obtenidas de la revisión de la literatura, posteriormente se identificaron los indicadores de cada dimensión. Para cada indicador se definieron ítems en enunciados interrogativos para poder construir el cuestionario para la encuesta. La descomposición de las variables que componen el problema de investigación se realizó en la matriz de operacionalización de variables (ver anexo 2).

El sistema de puntuación utilizado para las respuestas en la encuesta fue la escala de Likert, que es llamada así en honor a su creador, Rensis Likert. Así mismo, (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) indican que: “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p. 273). Indican también que es una medición ordinal no paramétrica.

Por su parte, (Malhotra, 2008) indica que generalmente esta escala de medición cuenta con cinco categorías en el cual los encuestados indican el grado de respuesta con cada una de las afirmaciones relacionadas con los objetos estímulo.

En esta investigación se consideró una puntuación en cinco categorías en donde 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca.

La validación del cuestionario se realizó mediante el de juicio de expertos, (Escobar-Pérez & Martínez, 2008) indican que es una técnica que constituye a veces el único indicador de validez de contenido del instrumento de información o recogida de datos, para permitir que la evaluación de la prueba pueda ser utilizada de acuerdo con los propósitos para la cual fue diseñada.

La validación se realizó a través de una matriz de validación de instrumento de investigación la cual consta con aspectos de validación como: Indicadores de evaluación, criterios y una escala con puntajes del 5 al 1 que van en forma descendente desde excelente, buena, regular, insuficiente y mala (ver anexo 3).

Esta validación se realizó a través del juicio de tres expertos cuyos resultados se resumen en la tabla 1.

Tabla 1.
Juicio de Expertos

Expertos	Aplicabilidad del instrumento
Mg. Bacigalupo Lago Raúl Santiago	Válido, aplicar
Mg. Cárdenas Torres Luis Ricardo	Válido, aplicar
Mg. Negreiros Mora Nancy Alfonsina	Válido, aplicar

Fuente: Elaboración propia basada en la matriz de validación de instrumento de investigación

Respecto a la confiabilidad del instrumento, (Hernández Sampieri et al., 2014) indica que para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición existen diversos procedimientos y que todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad que oscilan entre cero y uno (ver figura 3). Precisa también que el coeficiente de alfa de Cronbach es la más usada.

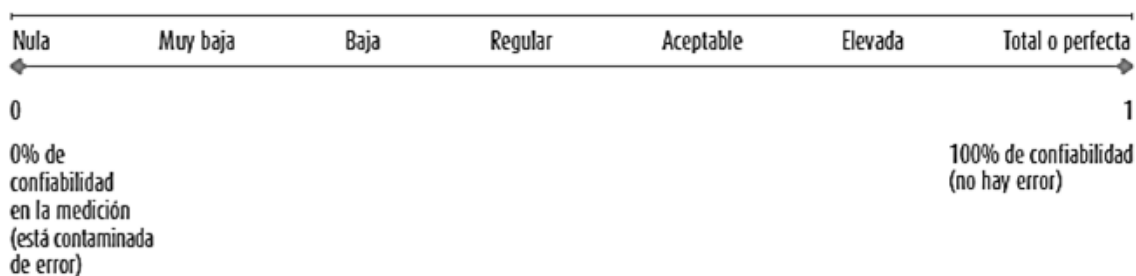


Figura 3. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad.

Fuente: (Hernández Sampieri et al., 2014). Metodología de la investigación (6.a ed.)

Así mismo, Kerlinger y Lee, 2002 citado en (Quero Virla, 2010) indican que se dispone del coeficiente (Alpha), propuesto en el año 1951 por Lee J. Cronbach (1916-2001). Y que este coeficiente de confiabilidad se vincula a la homogeneidad o consistencia interna.

Por su parte, (George & Mallery, 2003) sugieren criterios para evaluar los coeficientes del alfa de Cronbach y son los siguientes:

Coeficiente alfa >0.9 = excelente

Coeficiente alfa >0.8 = bueno

Coeficiente alfa >0.7 = aceptable

Coeficiente alfa >0.6 = cuestionable

Coeficiente alfa >0.5 = pobre

Coeficiente alfa <0.5 = inaceptable

Finalmente, la confiabilidad del instrumento de investigación se determinó mediante el cálculo el coeficiente de alfa de Cronbach para obtener la fiabilidad del instrumento.

En la tabla 2 se muestra el resumen del proceso de los casos con un total de 23 casos válidos y 0 exclusiones.

Tabla 2.
Resumen del procesamiento de casos del instrumento de investigación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	23	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Fuente: Elaboración propia en el programa IBM SPSS Statistics 26

Así mismo, el resultado del Coeficiente de alfa de Cronbach presentado en la tabla 3 es de .745 conforme a los criterios de (George & Mallery, 2003) el Coeficiente alfa >0.7 es aceptable.

Tabla 3.
Coefficiente de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
	N de elementos
.745	13

Fuente: Elaboración propia en el programa IBM SPSS Statistics 26

Sobre el análisis de correlación, (Alquicira, 2017) indica que este análisis consiste en un procedimiento estadístico que tiene como objetivo determinar si dos variables están relacionadas o no. Así mismo, (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) resaltan que para el análisis no paramétrico el coeficiente usado es el de Spearman y Kendall (p. 311). Indican también el resultado del análisis de los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 donde la correlación es:

-1.00 = Negativa perfecta.

-0.90 = Negativa muy fuerte.

-0.75 = Negativa considerable.

-0.50 = Negativa media.

-0.25 = Negativa débil.

-0.10 = Negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación.

0.10 = Positiva muy débil.

0.25 = Positiva débil.

0.50 = Positiva media.

0.75 = Positiva considerable.

0.90 = Positiva muy fuerte.

1.00 = Positiva perfecta

En lo que refiere a la prueba de hipótesis, (Bernal Torres et al., 2014) indica que una hipótesis es la “suposición anticipada que establece una relación entre los hechos, con el fin de probar, describir o explicar los sucesos aún no confirmados del problema objeto de la investigación” (p. 36).

Así mismo, (Hernández Sampieri et al., 2014) indica que, “una hipótesis se retiene como un valor aceptable del parámetro, si es consistente con los datos. Si no lo es, se rechaza (pero los datos no se descartan)” (p. 300) además sugiere que, la prueba de hipótesis en la estadística inferencial es necesario saber sobre la distribución muestral y nivel de significancia.

Finalmente, (Hernández Sampieri et al., 2014) define que el nivel de significancia es el “nivel de la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador” (p. 302). Además, indica que el nivel de significancia debe ser por lo menos 0.05 siendo este el más utilizado en las ciencias sociales. Por su parte, (Ventura-León, 2017) indica que, por conveniencia se utiliza como criterio el nivel de significancia (0.05), si bien Esto indica un menor error en la decisión de rechazar la hipótesis nula, se debe tener cuidado al momento de utilizar el valor de p ya que cuando un valor de p es inferior a este criterio se debe rechazar la hipótesis nula.

2.4. Procedimiento

Respecto a los aspectos éticos de la investigación, para la aplicación de la encuesta se solicitó el respectivo permiso del representante legal de la empresa habiendo planteado previamente el objetivo del estudio a la jefatura del área. Además, se informó a todos los encuestados sobre el motivo, el anonimato y la confidencialidad de los datos de la encuesta.

Así mismo, se están respetando los principios de la propiedad intelectual, el uso de información o datos de otros autores están debidamente citadas y referenciadas en esta Tesis.

Se encuestó a 23 trabajadores del área de logística de la empresa de construcción de Lima mediante una encuesta virtual y anónima elaborada en la plataforma de Google Forms, esta encuesta fue enviada a través de correo electrónico. Las encuestas buscaban conocer cómo se va aplicando el teletrabajo en el área, así como también aspectos referentes a la productividad laboral.

El análisis de la investigación fue cuantitativo, los datos recolectados fueron procesados con el software IBM SPSS Statistics 26, el análisis estadístico consistió en analizar la correlación entre las variables con el coeficiente de correlación de Spearman y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Los resultados arrojados se presentan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los principales resultados de la investigación, en los cuales se muestra la relación del teletrabajo con la productividad laboral en una empresa de construcción de Lima. Así mismo, se presenta la relación entre sus respectivas dimensiones de acuerdo con cada objetivo planteado en la investigación. Todo esto con el fin de conocer si existe relación o no entre las variables de estudio.

Las hipótesis plantean si existe relación o no entre las variables y las dimensiones:

Hipótesis nula H_0 : No existe relación y la hipótesis alternativa H_a : Existe relación. El nivel de significancia a considerar es de $\alpha = 0.05$.

5.1. Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral

H_0 : El teletrabajo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020

H_a : El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

La tabla 4, muestra una correlación positiva media entre el teletrabajo y la productividad laboral ($r_s = 0.650$).

La significancia es menor al nivel considerado en la investigación la cual comprueba y se afirma que rechazamos H_0 y aceptamos H_a ($p = 0.001 < 0.05$).

Tabla 4.
Correlación entre el teletrabajo y la productividad laboral

				Teletrabajo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación		1.000	.650**
		Sig. (bilateral)		.	.001
		N		23	23
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación		.650**	1.000
Sig. (bilateral)			.001	.	
N			23	23	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

En la figura 4, se observa una dispersión positiva media. El valor de X aumenta ligeramente a medida que aumenta el valor de Y.

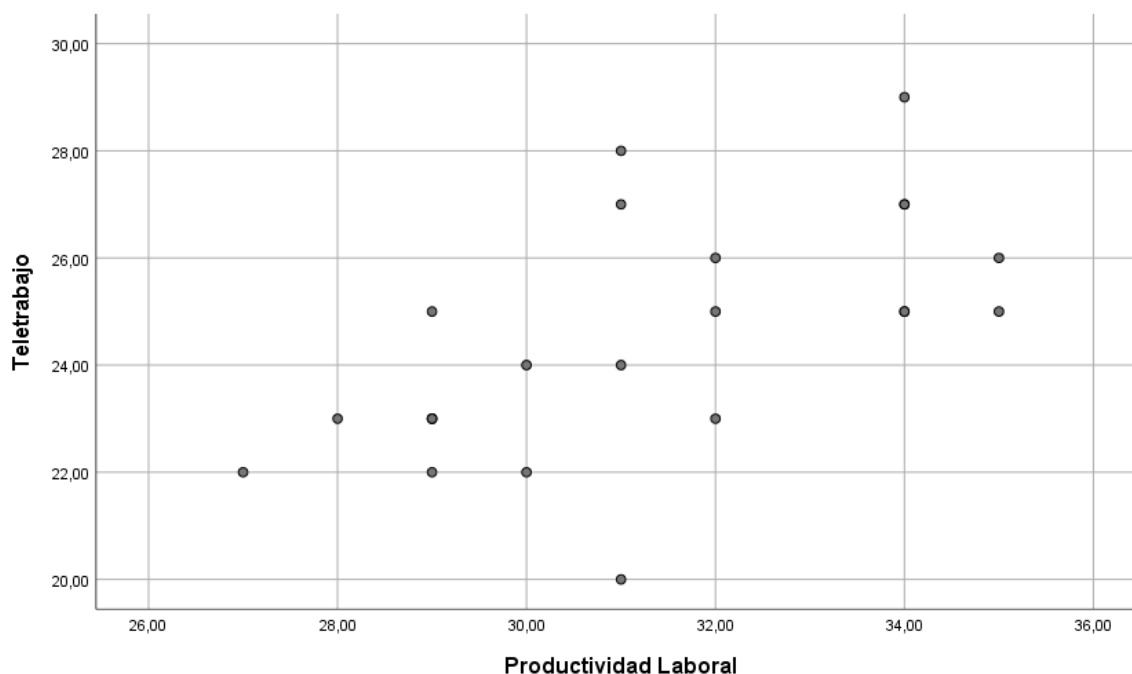


Figura 4. Gráfico de dispersión de correlación entre en teletrabajo y la productividad laboral

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.2. Relación entre el teletrabajo y la eficiencia

Ho: El teletrabajo no se relaciona significativamente con la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020

Ha: El teletrabajo se relaciona significativamente con la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

La tabla 5, muestra una correlación positiva débil entre el teletrabajo y la eficiencia ($r_s = 0.476$).

La significancia es menor al nivel considerado en la investigación la cual comprueba y se afirma que rechazamos Ho y aceptamos Ha ($p = 0.022 < 0.05$).

Tabla 5.
Correlación entre el teletrabajo y la eficiencia

			Teletrabajo	Eficiencia
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.476**
		Sig. (bilateral)	.	.022
		N	23	23
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	.476**	1.000
		Sig. (bilateral)	.022	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

En la figura 5, se observa una dispersión positiva débil. El valor de X aumenta ligeramente a medida que aumenta el valor de Y.

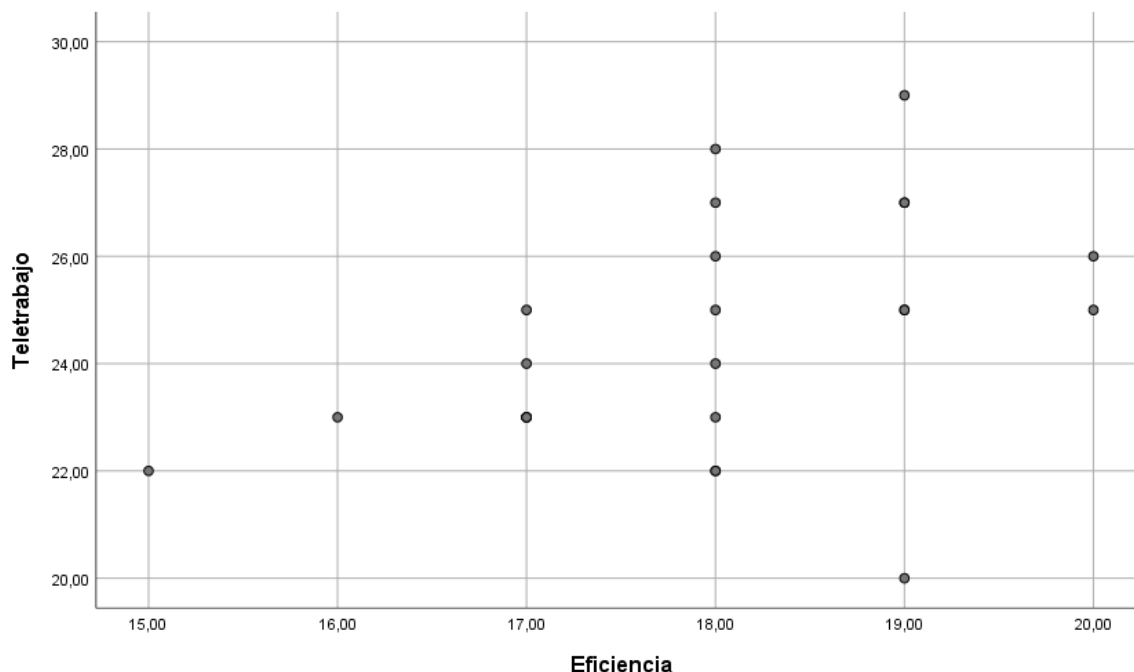


Figura 5. Gráfico de dispersión de correlación entre en teletrabajo y la eficiencia

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.3. Relación entre el teletrabajo y la eficacia

Ho: El teletrabajo no se relaciona significativamente con la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020

Ha: El teletrabajo se relaciona significativamente con la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

La tabla 6, muestra una correlación positiva media entre el teletrabajo y la eficacia ($r_s = 0.726$).

La significancia es menor al nivel considerado en la investigación la cual comprueba y se afirma que rechazamos H_0 y aceptamos H_a ($p = 0.000 < 0.05$).

Tabla 6.
Correlación entre el teletrabajo y la eficacia

			Teletrabajo	Eficacia
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.726**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	23	23
	Eficacia	Coefficiente de correlación	.726**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	23	23

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

En la figura 6, se observa una dispersión positiva media. El valor de X aumenta ligeramente a medida que aumenta el valor de Y.

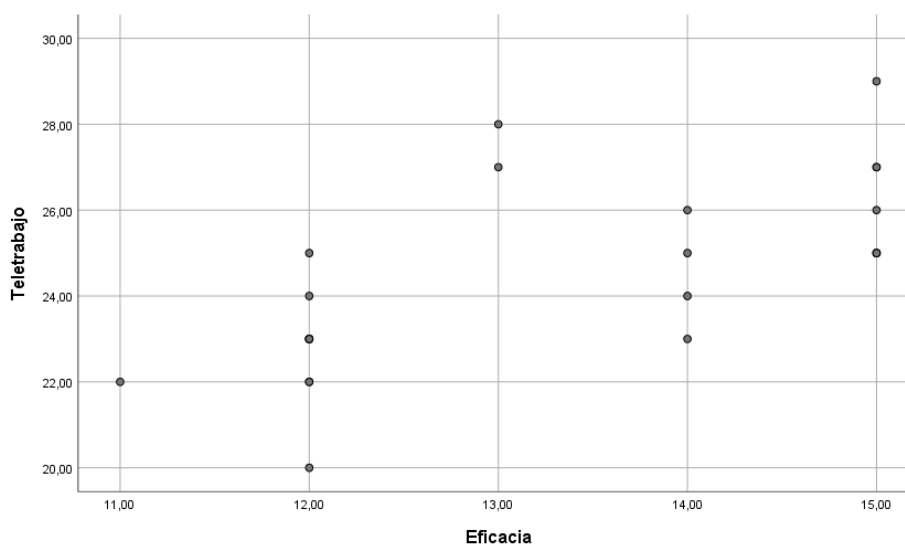


Figura 6. Gráfico de dispersión de correlación entre en teletrabajo y la eficacia

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.4. Relación entre la productividad laboral y las Herramientas TIC

Ho: La productividad laboral no se relaciona significativamente con las herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020

Ha: La productividad laboral se relaciona significativamente con las herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

La tabla 7, muestra una correlación positiva media entre la productividad laboral y las herramientas TIC ($r_s = 0.674$).

La significancia es menor al nivel considerado en la investigación la cual comprueba y se afirma que rechazamos Ho y aceptamos Ha ($p = 0.000 < 0.05$).

Tabla 7.
Correlación entre la productividad laboral y las herramientas TIC

			Productividad Laboral	Herramientas TIC
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.674**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	23	23
	Herramientas TIC	Coefficiente de correlación	.674**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

En la figura 7, se observa una dispersión positiva media. El valor de X aumenta ligeramente a medida que aumenta el valor de Y.

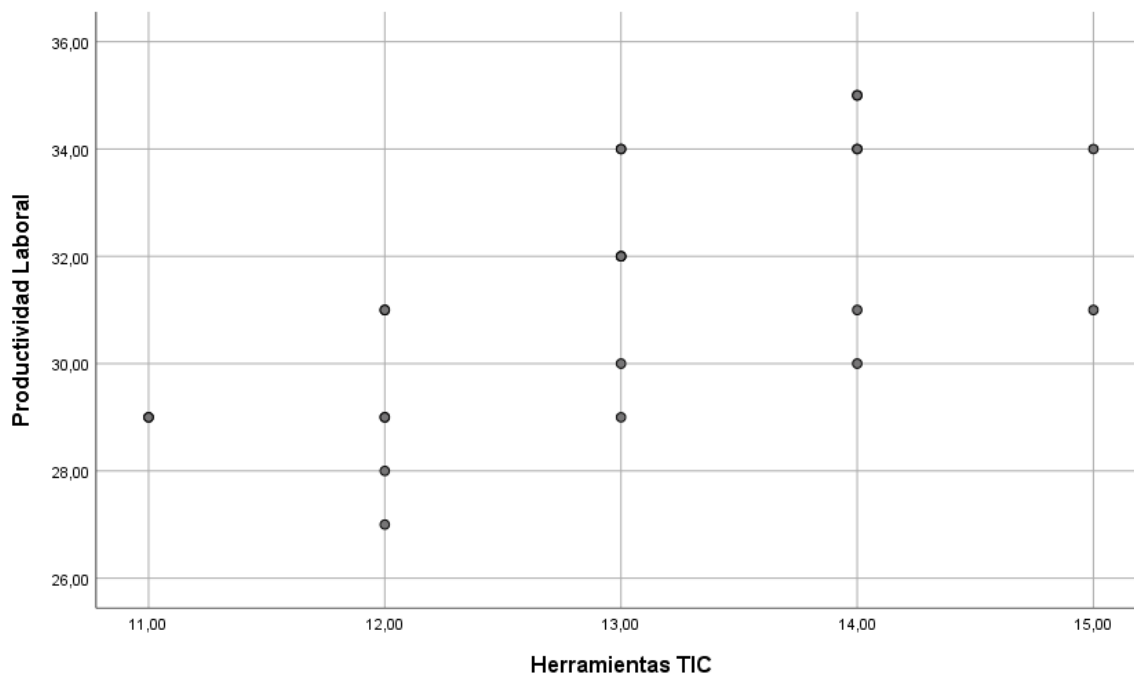


Figura 7. Gráfico de dispersión de correlación entre la productividad laboral y las herramientas TIC

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.5. Relación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo

Ho: La productividad laboral no se relaciona significativamente con la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020

Ha: La productividad laboral se relaciona significativamente con la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

La tabla 8, muestra una correlación positiva débil entre la productividad laboral y la gestión del tiempo ($r_s = 0.336$).

La significancia es mayo al nivel considerado en la investigación la cual comprueba y se afirma que aceptamos H_0 y rechazamos H_a ($p = 0.117 > 0.05$).

Tabla 8.
Correlación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo

			Productividad Laboral	Gestión del tiempo
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.336
		Sig. (bilateral)	.	.117
		N	23	23
	Gestión del tiempo	Coefficiente de correlación	.336	1.000
		Sig. (bilateral)	.117	.
		N	23	23

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

En la figura 8, se observa una dispersión positiva débil. El valor de X tiene un mínimo aumento a medida que aumenta el valor de Y.

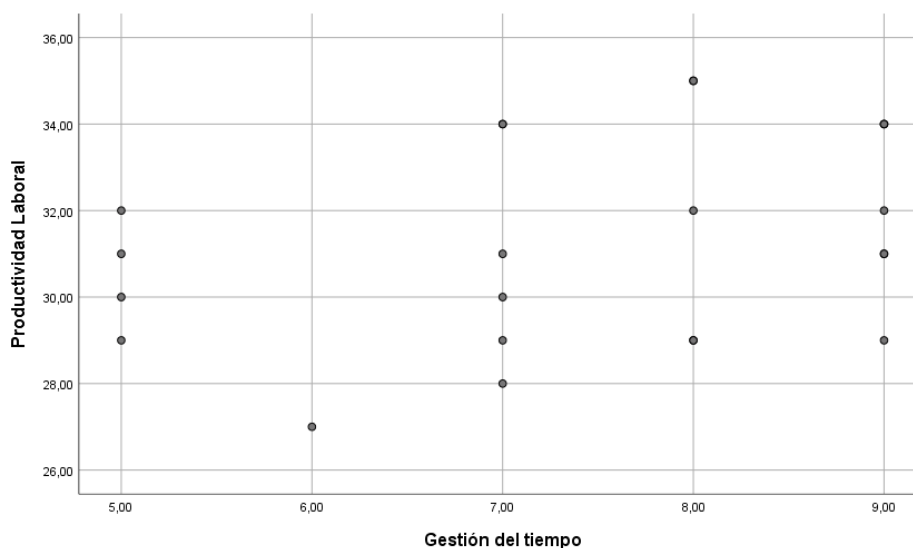


Figura 8. Gráfico de dispersión de correlación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.6. Relación entre la productividad laboral y la comunicación

Ho: La productividad laboral no se relaciona significativamente con la comunicación en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020

Ha: La productividad laboral se relaciona significativamente con la comunicación en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

La tabla 9, muestra una correlación positiva muy débil entre la productividad laboral y la comunicación ($r_s = 0.188$).

La significancia es mayor al nivel considerado en la investigación la cual comprueba y se afirma que aceptamos Ho y rechazamos Ha ($p = 0.391 > 0.05$).

Tabla 9.
Correlación entre la productividad laboral y la comunicación

			Productividad	
			Laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.188
		Sig. (bilateral)	.	.391
		N	23	23
	Comunicación	Coefficiente de correlación	.188	1.000
		Sig. (bilateral)	.391	.
		N	23	23

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

En la figura 9, se observa una dispersión positiva muy débil. El valor de X tiene un mínimo aumento a medida que aumenta el valor de Y.

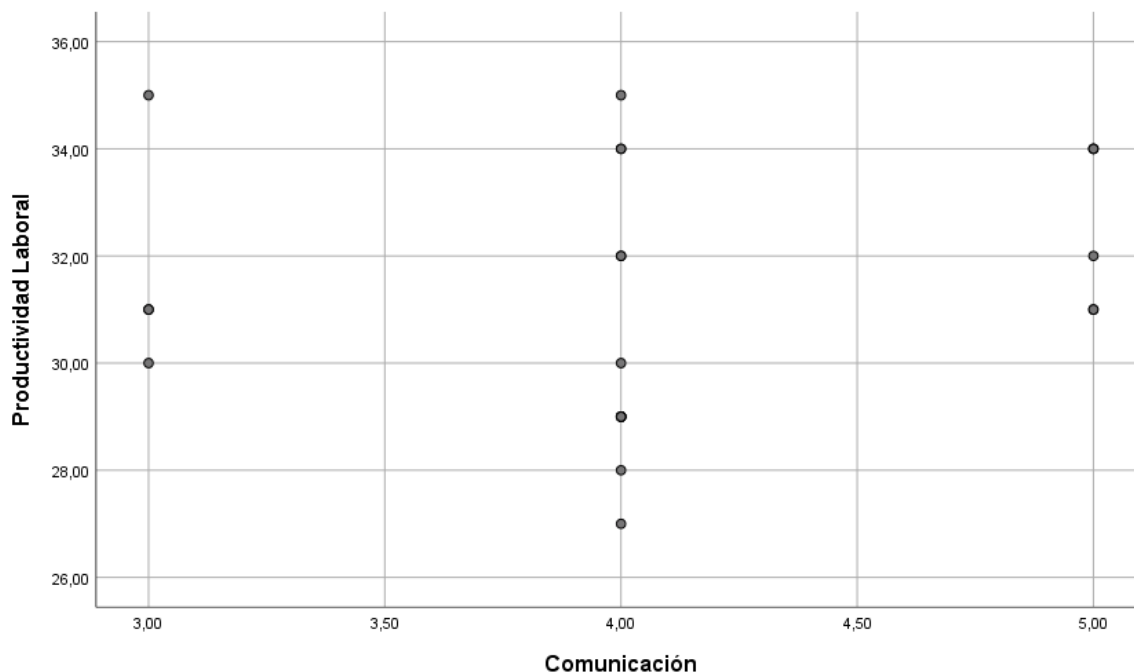


Figura 9. Gráfico de dispersión de correlación entre la productividad laboral y la comunicación

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.7. Estadística descriptiva

El resultado general de la encuesta se puede observar en el anexo 7. A continuación, se presenta el análisis descriptivo por cada dimensión de estudio.

5.7.1. Dimensión herramientas TIC

La tabla 10, refiere que el nivel de uso y conocimiento de las herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima es medio con 56.5%, seguido por el nivel bajo con 34.8%, no obstante, un 8.7% de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto.

Tabla 10.
Niveles de uso y conocimiento de las Herramientas TIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	8	34.8	34.8	34.8
	Medio	13	56.5	56.5	91.3
	Alto	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.7.2. Dimensión gestión del tiempo

La tabla 11, refiere que el nivel de actividades referentes a la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima es bajo con 47.8%, seguido por el nivel alto con 30.4%, no obstante, un 24.7% de los trabajadores encuestados presentan un nivel medio.

Tabla 11.
Niveles de actividades referentes a la gestión del tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	11	47.8	47.8	47.8
	Medio	5	21.7	21.7	69.6
	Alto	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.7.3. Dimensión comunicación

La tabla 12, refiere que el nivel de comunicación interna en el área de logística de una empresa de construcción de Lima es medio con 56.5%, seguido por el nivel alto con 26.1%, no obstante, un 17.4% de los trabajadores encuestados presentan un nivel bajo.

Tabla 12.
Niveles de comunicación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	4	17.4	17.4	17.4
	Medio	13	56,5	56,5	73.9
	Alto	6	26.1	26.1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.7.4. Dimensión eficiencia

La tabla 13, refiere que el nivel de eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima es bajo con 65.2%, seguido por el nivel medio con 26.1%, no obstante, un 8.7% de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto.

Tabla 13.
Niveles de eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	15	65.2	65.2	65.2
	Medio	6	26.1	26.1	91,3
	Alto	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

5.7.5. Dimensión eficacia

La tabla 14, refiere que el nivel de eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima es bajo con 43.5%, seguido por el nivel alto con 30.4%, no obstante, un 26.1% de los trabajadores encuestados presentan un nivel medio.

Tabla 14.
Niveles de eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	10	43.5	43.5	43.5
	Medio	6	26.1	26.1	69.6
	Alto	7	30.4	30.4	100,0
	Total	23	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

A partir de los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020. Así mismo, se cumple con el objetivo general de la investigación en la cual se determinó la relación entre las variables de estudio.

Estos resultados guardan relación con (Rodríguez Rodríguez, 2019) en su investigación titulada “Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo” que indica que el teletrabajo beneficia a las empresas, y este aumenta la productividad y rentabilidad. También es acorde con los resultados de (Valle Mendoza, 2018) en su investigación titulada “Teletrabajo, necesidad y solución en Méjico. Un estudio exploratorio de sus barreras culturales y obstáculos” donde indica que la productividad no se ve afectada negativamente por el teletrabajo.

Así mismo, (Acosta Marín, 2018) en su investigación titulada “Teletrabajo y percepción de la productividad : un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia” donde sus encuestados afirmaron que la productividad aumenta debido a los beneficios del teletrabajo y sus resultados evidenciaron que el teletrabajo tiene una percepción positiva de la productividad en la entidad.

Respecto a los objetivos específicos los resultados de esta investigación evidencian la correlación entre la variable teletrabajo con la eficiencia y la eficacia, así mismo, se evidencia la relación de la productividad laboral con las herramientas TIC.

Estos resultados guardan relación con (Lozada Elizalde, 2016) que en su investigación titulada “El Teletrabajo: Una modalidad de trabajo eficiente que se impone como tendencia global” donde una de las razones fundamentales para considerar que el teletrabajo se convierta en una tendencia a nivel mundial son los beneficios para las empresas a nivel de productividad y rentabilidad.

Si embargo, no se encontró relación significativa entre la productividad laboral con la gestión del tiempo y la comunicación.

Estos resultados no tienen concordancia con (Cano Sawada, 2017) que en su investigación titulada “Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016” indica que el teletrabajo permite administrar adecuadamente el tiempo de trabajo además de reducir el estrés y elimina los tiempos de desplazamientos al centro laboral.

4.2 Conclusiones

De acuerdo con los resultados hallados en la investigación, se concluye que:

1. En esta tesis se determina que existe una relación positiva media entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020. El resultado Rho de Spearman: $r_s = 0.650$ indica también que hay una asociación directa, es decir, ambas variables varían en la misma dirección. Si aumenta el teletrabajo en la empresa aumentara la productividad laboral. Además, se acepta la hipótesis alternativa, el cual indica que hay significancia entre las variables indicadas ($p = 0.001 < 0.05$).
2. Se determina la relación entre el teletrabajo y la eficiencia, el resultado de Rho de Spearman: $r_s = 0.476$ indica una correlación positiva débil y se acepta de la hipótesis alternativa ($p = 0.022 < 0.05$).

3. Se determina la relación entre el teletrabajo y la eficacia, el resultado de Rho de Spearman: $r_s = 0.726$ indica una correlación positiva media y se acepta de la hipótesis alternativa ($p = 0.000 < 0.05$).
4. Se determina la relación entre la productividad laboral y las Herramientas TIC. El resultado de Rho de Spearman: $r_s = 0.674$ indica una correlación positiva media y se acepta de la hipótesis alternativa ($p = 0.000 < 0.05$).
5. Se determina que no existe relación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo ya que el resultado de Rho de Spearman: $r_s = 0.336$ indica una correlación positiva débil, además, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula el cual indica que no hay relación significativa ($p = 0.117 > 0.05$).
6. Se determina que no existe relación entre la productividad laboral y la comunicación ya que se evidencia una correlación positiva muy débil entre las variables (Rho de Spearman: $r_s = 0.188$) además, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula el cual indica que no hay relación significativa ($p = 0.391 > 0.05$).
7. La estadística descriptiva complementa los resultados obtenidos, ya que ayudan a comprender, analizar e interpretar los datos. Los resultados hallados corresponden a la cantidad de personas encuestadas respecto las puntuaciones de las respuestas relacionadas a las dimensiones de estudio. Los resultados evidencian que, los niveles de uso y conocimiento de las herramientas TIC es medio con 56.5%, el nivel de actividades referentes a la gestión del tiempo es bajo con 47.8%, el nivel de comunicación interna es medio con 56.5%, el nivel de eficiencia es bajo con 65.2% y el nivel de eficacia es bajo con 43.5%.

REFERENCIAS

- Acevedo Muro, D. A. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/621533>
- Acosta Marín, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad : un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia* [Universidad de Antioquia]. <http://200.24.17.10/handle/10495/14436>
- Alquicira, J. (2017, mayo 25). *Análisis de correlación* . Conogasi, Conocimiento para la vida. <http://conogasi.org/articulos/analisis-de-correlacion-2/>
- Araníbar Díaz, A. A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo* [Univesidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3634>
- Arias, F. G. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (7.ª ed.). Editorial Alegría.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2019). Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3383408>
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. <https://ssrn.com/abstract=3519571>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación* (4.ª ed.). Pearson Educación.
- Bernal Torres, C. A., Fonseca Yerena, M. del S., Lemus Hernández, F. J., Pineda Ramírez, M. I., & Correa Pérez, A. (2014). *Fundamentos de investigación* (1.ª ed.). Pearson Educación.
- Bowersox, D. J., Closs, D. J., & Cooper, M. B. (2007). *Administración y logística en la cadena de suministros*. McGraw-Hill. <https://books.google.com.pe/books?id=7CpHOQAACAAJ>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Editorial UOC, S.L. <https://books.google.es/books?id=rEkmxA1Y2o4C>
- Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares . En *Revista de derecho (Valparaíso)* (pp. 79-105). scielocl .
- Cano Sawada, R. F. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016* (R. J. Castro Ato & E. V. Peñafiel Manchego (eds.)) [Universidad Peruana de Las Americas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>

- Cruzado Pérez, S. R. (2017). *Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, en independencia, 2017*. <http://repositorio.eiposgrado.edu.pe/handle/EIPOSGRADO/18>
- Escobar-Pérez, J., & Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Filardi, F., Castro, R. M. P. D. E., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. En *Cadernos EBAPE.BR* (Vol. 18, pp. 28-46). scielo .
- Filgueira, M. (2020). *Andrés Oppenheimer: «El 47% de los empleos de hoy va a desaparecer» - LA NACION*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/andres-oppenheimer-el-47-empleos-va-desaparecer-nid2413113>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update*. Allyn and Bacon.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5485814>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- LEY N° 30036. (2013). Ley que regula el Teletrabajo, Congreso de la República, Lima, Perú. 4 de junio de 2013. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- Lozada Elizalde, L. C. (2016). *El Teletrabajo: Una modalidad de trabajo eficiente que se impone como tendencia global* [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15855>
- Lozano, G., & Aguinaga, T. (2015). El sistema de control Interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector construcción. *Accounting power for business*, 1(1), 49-59. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/view/896
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de Mercados* (5.ª ed.). Pearson Educación.
- MARSH. (2020). *Estudio COVID-19: Plan de retorno laboral seguro*. <https://coronavirus.marsh.com/mx/es/insights/research-and-briefings/benchmark-peru-returning-safe-to-work-plan.html>
- Mendiola Lázaro de Ortecho, A. (2016). *Gestión logística en las empresas constructoras / Sinergia e Innovación / UPC*. Blogpegsinergia . <https://blogs.upc.edu.pe/sinergia-e-innovacion/conceptos/gestion-logistica-en-las-empresas-constructoras>

- Neufeld, D., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42, 1037-1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>
- Orihuela, P. (2010). *Boletín Construcción Integral Edición N°9, 2-3, Aceros Arequipa*. <https://www.acerosarequipa.com/download/file/Boletin-Construccion-Integral-9.pdf/boletines/archivos/2020-02>
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. https://www.researchgate.net/publication/45376896_El_Teletrabajo_Una_opcion_en_la_era_digital
- Palomino Silva, J., Hennings Otoyá, J., & Echevarría Alvarado, V. R. (2017). ANÁLISIS MACROECONÓMICO DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN EL PERÚ. *Quipukamayoc*, 25(47), 95-101. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13807>
- Pineda Cando, M. A. (2013). *Análisis de la productividad y sus determinantes en el sector de la construcción del Ecuador en base al censo económico. Maestría en Economía y Gestión Empresarial* [Quito : FLACSO Sede Ecuador]. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/5710>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13.ª ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez Rodríguez, O. I. (2019). *Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35865>
- Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656156011>
- Suárez Barros, A. S. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes. Revista de Investigaciones. Escuela de Ciencias Sociales, Artes Y Humanidades - UNAD*, 7, 17-32. <https://core.ac.uk/download/pdf/322589039.pdf>
- Valle Mendoza, G. (2018). Teletrabajo, necesidad y solución en Méjico Un estudio exploratorio de sus barreras culturales y obstáculos. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(12), 153-176. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n12a7>
- Vasquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>
- Vazquez, E., & Winkler, H. (2017). How Is the Internet Changing Labor Market Arrangements? Evidence from Telecommunications Reforms in Europe. En *Policy Research Working Paper: Vol. No. 7976* (Policy Research Working Papers). World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7976>

Ventura-León, J. L. (2017). El significado de la significancia estadística: comentarios a Martínez-Ferrer y colaboradores. *Salud Pública de México*, 59(5), 499-500. <https://doi.org/10.21149/8482>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tipo	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
General	¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020?	Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	El teletrabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	Teletrabajo	Nivel de investigación: Correlacional	La población: Está conformada por 23 trabajadores del Área de Logística de una empresa de construcción
Específicos	1. ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020?	1. Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	1. El teletrabajo se relaciona significativamente con la eficiencia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	Productividad laboral	Diseño: No experimental de corte transversal	La muestra: Constituye el 100% de la población
	2. ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020?	2. Determinar la relación entre el teletrabajo y la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	2. El teletrabajo se relaciona significativamente con la eficacia en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020		Enfoque: Cuantitativo	
	3. ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y las Herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020?	3. Determinar la relación entre la productividad laboral y las Herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	3. La productividad laboral se relaciona significativamente con las Herramientas TIC en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020		Instrumento: Cuestionario	
	4. ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020?	4. Determinar la relación entre la productividad laboral y la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020	4. La productividad laboral se relaciona significativamente con la gestión del tiempo en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020		Técnica: Encuesta	
	5. ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la comunicación en el área de logística en una empresa de construcción de Lima, 2020?	5. Determinar la relación entre la productividad laboral y comunicación en el área de logística en una empresa de construcción de Lima, 2020	5. La productividad laboral se relaciona significativamente con la comunicación en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020		Herramienta de registro: Digital	
					Técnica de análisis: Escala de Likert. Correlación Rho de Spearman.	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems (5) Siempre / (4) Casi siempre / (3) A veces / (2) Casi nunca / (1) Nunca	
Teletrabajo	(Buirra, 2012) Aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades.	Herramientas TIC	Nivel de Conocimiento	1	¿Se te hace sencillo usar la plataforma para reuniones remotas?
				2	¿Tienes dificultades para usar las herramientas informáticas proporcionadas por la empresa? (Escala invertida)
			Uso correcto	3	¿Consideras que el buen uso de las herramientas informáticas te ahorra tiempo en el trabajo?
		Gestión del tiempo	Actividades	4	¿Cuándo te asignan nuevas tareas, estableces un orden de prioridad?
				5	¿Terminas tus labores asignadas dentro de la jornada laboral establecida por la empresa?
		Comunicación	Comunicación interna	6	¿Consideras que las reuniones virtuales contribuyen con el buen desarrollo de las labores diarias y son importantes para cumplir los objetivos del área?
Productividad laboral	(Robbins & Coulter, 2018) Medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia. (Bowersox et al., 2007) Es la relación existente entre la producción de artículos, el trabajo completado, y/o los servicios producidos y las cantidades de recursos utilizadas para generar la producción.	Eficiencia	Uso de Recursos	7	¿Utilizas racionalmente los recursos dados por la empresa?
				8	¿Tienes el cuidado y das buen uso de los materiales y equipos otorgados por la empresa?
			Orden	9	¿Organizas el espacio, recursos y tiempo para ejecutar tus labores diarias?
		Eficacia	Resolución de problemas	10	¿Logras resolver los problemas que se presenten en la ejecución de tus labores diarias?
				11	¿Mantienes la disciplina y la constancia para la ejecución de tus labores diarias?
			Automotivación	12	¿Consideras que logras los objetivos mensuales trazados por tu área?
		13	¿Generalmente te sientes motivado y entusiasta con tus labores asignadas?		

Anexo 3. Matriz de validación de instrumento de investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Raul Santiago Bacigalupo Lago
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestro en enseñanza universitaria y gestión educativa.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: "Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020".
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Fernando Franco Atencio Cristobal
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		45		3		

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Pocas preguntas pueden ocasionar pérdida de información.

Lima, 6 de octubre de 2020.



Raul Santiago Bacigalupo Lago
DNI N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CÁRDENAS TORRES LUIS RICARDO
- 1.2. Grado académico y/o título: MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCACIONAL
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: "Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020".
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Fernando Franco Atencio Cristobal
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL	48	40	8			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: Los Olivos, 6 de octubre de 2020



Nombre Luis Ricardo Cárdenas Torres
DNI N° 09980786

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Nancy Alfonsina Negreiros Mora
- 1.2. Grado académico y/o título:
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: "Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en el área de logística de una empresa de construcción de Lima, 2020".
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Fernando Franco Atencio Cristobal
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

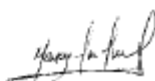
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		40	8			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Ninguna

Lima, 04 de octubre de 2020



Nancy A. Negreiros Mora
DNI N° 18136825

Anexo 4. Instrumento de medición y encuesta en Google Forms




ESCALA DE RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

(Fernando Franco Atencio Cristobal, Lima - 2020)


Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del Teletrabajo y la Productividad Laboral. Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas que no te tomarán mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las opiniones anónimas de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Lee las alternativas cuidadosamente.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1 ¿Se te hace sencillo usar la plataforma para reuniones remotas?					
2 ¿Tienes dificultades para usar las herramientas informáticas proporcionadas por la empresa?					
3 ¿Consideras que el buen uso de las herramientas informáticas te ahorra tiempo en el trabajo?					
4 ¿Cuándo te asignan nuevas tareas, estableces un orden de prioridad?					
5 ¿Terminas tus labores asignadas dentro de la jornada laboral establecida por la empresa?					
6 ¿Consideras que las reuniones virtuales contribuyen con el buen desarrollo de las labores diarias y son importantes para cumplir los objetivos del área?					
7 ¿Utilizas racionalmente los recursos dados por la empresa?					
8 ¿Tienes el cuidado y das buen uso de los materiales y equipos otorgados por la empresa?					
9 ¿Organizas el espacio, recursos y tiempo para ejecutar tus labores diarias?					
10 ¿Logras resolver los problemas que se presenten en la ejecución de tus labores diarias?					
11 ¿Mantienes la disciplina y la constancia para la ejecución de tus labores diarias?					
12 ¿Consideras que logras los objetivos mensuales trazados por tu área?					
13 ¿Generalmente te sientes motivado y entusiasta con tus labores asignadas?					

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd7Dwsqs3POYLxGEm...   

ENCUESTA TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL



ENCUESTA

Contesta con la mayor sinceridad posible. Lee las alternativas cuidadosamente.
*La encuesta es anónima.

*Obligatorio

¿Se te hace sencillo usar la plataforma para reuniones remotas? *

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

¿Tienes dificultades para usar las herramientas informáticas proporcionadas por la empresa? *

Siempre

Casi siempre

A veces

Anexo 5. Tabulación de datos de encuesta

*ANALISIS ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
2	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
3	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ca
4	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
5	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
6	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Ca
7	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
9	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
10	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
11	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Ca
12	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ca
13	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ca
14	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ca
15	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
16	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Ca
17	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
18	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Ca
19	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
20	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Ca
21	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Ca
22	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Ca
23	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Ca
24												
25												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*ANALISIS ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	1	3	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
6	4	4	5	5	2	4	5	5	3	5	4	4
7	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
10	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
12	3	5	5	4	1	4	5	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4
15	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
16	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
17	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
20	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4
21	3	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5
22	5	4	5	3	2	3	5	5	3	5	5	5
23	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
24												
25												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 6. Resultado de fiabilidad (alfa de Cronbach)

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	13

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,294	3,043	4,696	1,652	1,543	,172	13
Varianzas de elemento	,408	,221	,953	,731	4,304	,045	13
Covarianzas entre elementos	,075	-,202	,445	,646	-2,206	,011	13
Correlaciones entre elementos	,183	-,407	,661	1,069	-1,623	,055	13

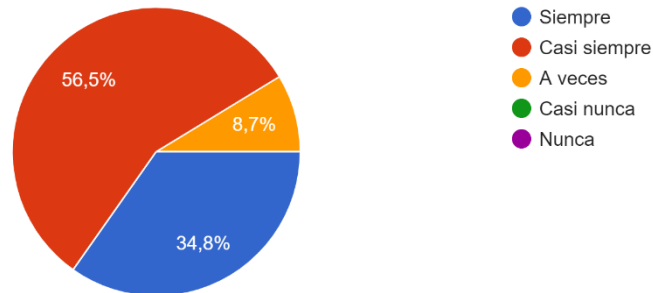
Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
55,83	16,968	4,119	13

Anexo 7. Resultados de encuesta

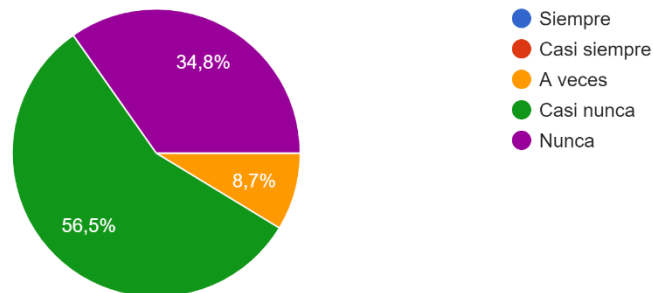
¿Se te hace sencillo usar la plataforma para reuniones remotas?

23 respuestas



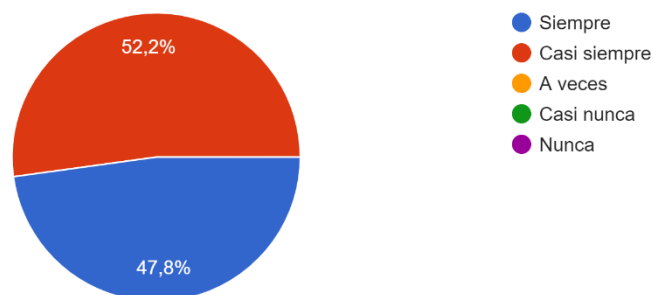
¿Tienes dificultades para usar las herramientas informáticas proporcionadas por la empresa?

23 respuestas



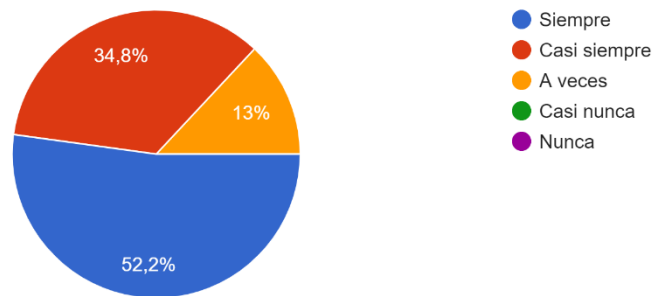
¿Consideras que el buen uso de las herramientas informáticas te ahorra tiempo en el trabajo?

23 respuestas



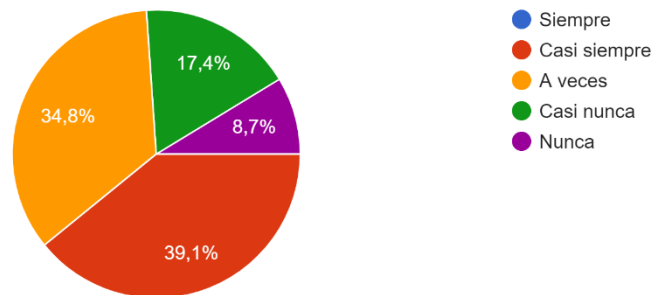
¿Cuándo te asignan nuevas tareas, estableces un orden de prioridad?

23 respuestas



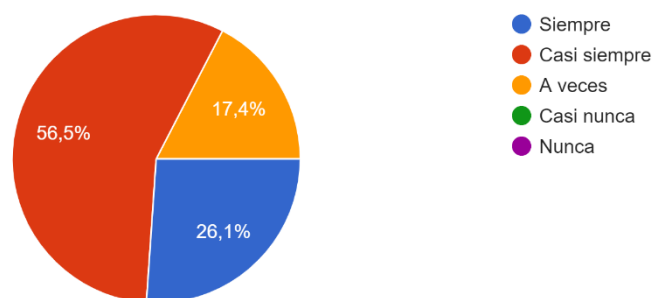
¿Terminas tus labores asignadas dentro de la jornada laboral establecida por la empresa?

23 respuestas



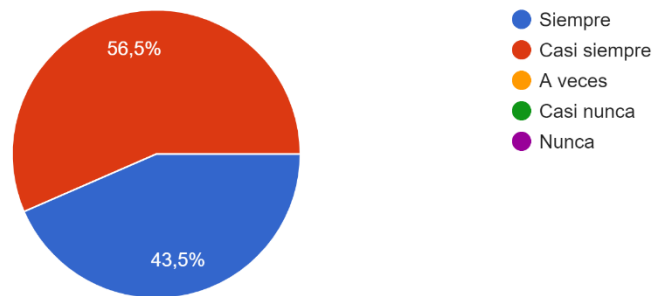
¿Consideras que las reuniones virtuales contribuyen con el buen desarrollo de las labores diarias y son importantes para cumplir los objetivos del área?

23 respuestas



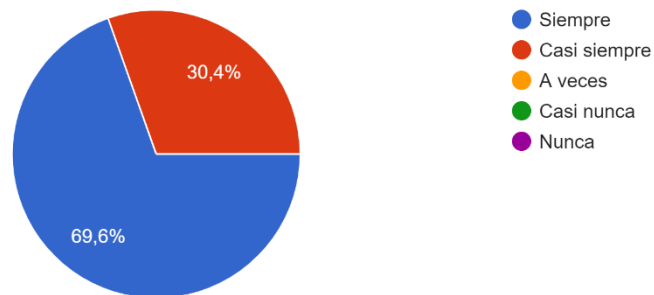
¿Utilizas racionalmente los recursos dados por la empresa?

23 respuestas



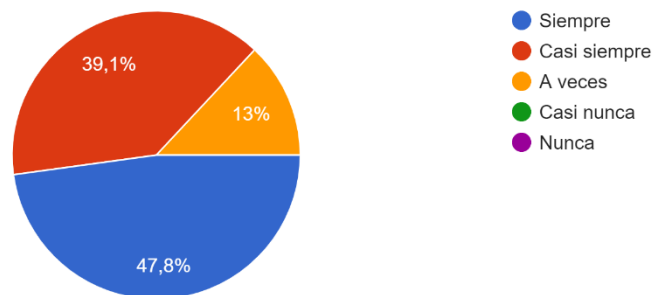
¿Tienes el cuidado y das buen uso de los materiales y equipos otorgados por la empresa?

23 respuestas



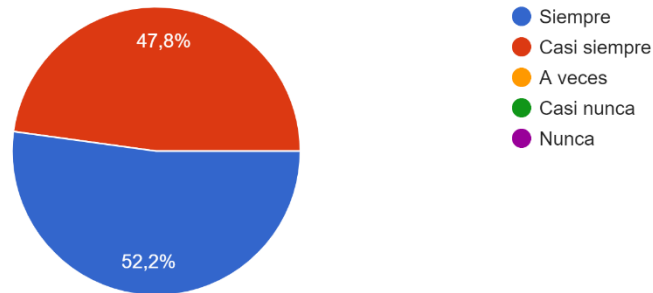
¿Organizas el espacio, recursos y tiempo para ejecutar tus labores diarias?

23 respuestas



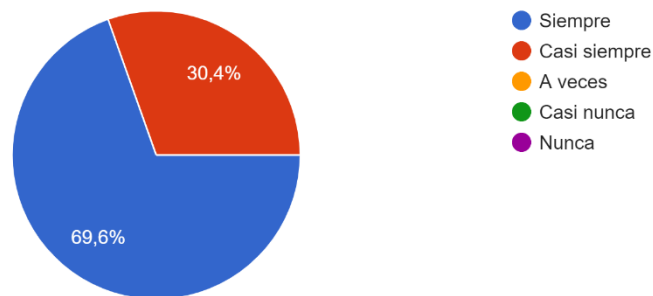
¿Logras resolver los problemas que se presentan en la ejecución de tus labores diarias?

23 respuestas



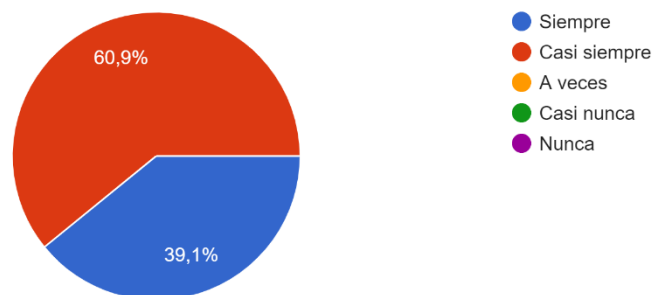
¿Mantienes la disciplina y la constancia para la ejecución de tus labores diarias?

23 respuestas



¿Consideras que logras los objetivos mensuales trazados por tu área?

23 respuestas



¿Generalmente te sientes motivado y entusiasta con tus labores asignadas?

23 respuestas

