

48

Fecha de presentación: diciembre, 2021

Fecha de aceptación: enero, 2022

Fecha de publicación: marzo, 2022

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Y EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO DURANTE EL PERÍODO DE EMERGENCIA NACIONAL

LABOR PRODUCTIVITY AND TELEWORK IN THE PUBLIC SECTOR DURING THE PERIOD OF NATIONAL EMERGENCY

Roberto Carlos Dávila Morán¹

E-mail: rdavila430@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>

Eucaris del Carmen Agüero Corzo²

E-mail: caricorzo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4587-3852>

Lindomira Castro Llaja³

E-mail: lcastrol@unac.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2343-8999>

Alfonso Renato Vargas Murillo⁴

E-mail: avargasm95@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4205-2215>

¹Universidad Privada del Norte. Perú.

²Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.

³Universidad Nacional del Callao. Perú.

⁴Universidad Privada de Tacna. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.

RESUMEN

El objetivo general del trabajo fue determinar la existencia de relación entre las variables productividad laboral y teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. Desde el ámbito metodológico, el estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de acuerdo a su alcance fue correlacional y según como se observaron los datos fue transversal. La población estuvo constituida por 960 trabajadores de un organismo público de Lima Metropolitana, además se realizó un muestreo probabilístico el cual dio como resultado la escogencia de 130 trabajadores de la población. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, que se configuró con 20 proposiciones relacionadas a las variables productividad laboral y teletrabajo, así como a sus dimensiones, cada pregunta tuvo 5 alternativas de respuesta según una escala Likert. Se realizó el análisis descriptivo de los datos, a través del cálculo de frecuencias absolutas y relativas para cada variable y dimensión. Por otra parte, se evaluó la normalidad de los datos a través de la prueba Kolmogórov-Smirnov, para luego realizar el análisis inferencial mediante el estadístico Rho de Spearman, que permitió calcular las correlaciones respectivas entre las variables y dimensiones. Por último, se discutieron los resultados y posteriormente se elaboraron las conclusiones

Palabras clave: Productividad laboral, teletrabajo, emergencia.

ABSTRACT

The general objective of the work was to determine the existence of a relationship between the variables labor productivity and telecommuting in the public sector during the national emergency period. From the methodological point of view, the study was of an applied type, with a quantitative approach, non-experimental design, according to its scope it was correlational and according to how the data were observed, it was cross-sectional. The population consisted of 960 workers from a public organization in Metropolitan Lima, in addition, a probabilistic sampling was carried out, which resulted in the selection of 130 workers from the population. The technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument, which was configured with 20 propositions related to the variables labor productivity and teleworking, as well as their dimensions, each question had 5 response alternatives according to a Likert scale. The descriptive analysis of the data was carried out, through the calculation of absolute and relative frequencies for each variable and dimension. On the other hand, the normality of the data was evaluated through the Kolmogórov-Smirnov test, and then the inferential analysis was carried out using the Spearman's Rho statistic, which allowed calculating the respective correlations between the variables and dimensions. Finally, the results were discussed and then conclusions were drawn

Keywords: Labor productivity, telecommuting, emergency.

INTRODUCCIÓN

En respuesta a la rápida propagación del virus en diferentes países, el director general de la Organización Mundial de la Salud (2020), declaró la situación de pandemia el 11 de marzo, esta decisión produjo cambios significativos en la vida de las personas al desatarse una crisis sanitaria mundial, que ha generado hasta la fecha un colapso económico, desempleo, cierre de empresas, todo esto causado por el confinamiento y la gran cantidad de fallecimientos producidos. Como consecuencia, el estado peruano decreta por primera vez un estado de emergencia nacional y aislamiento social obligatorio, a través del Decreto Supremo 044-2020-PCM (Antialon Quispe, 2020), debido a esto muchas personas vieron suspendidas sus actividades laborales en los centros de trabajo, y otros adoptaron el desempeño de sus funciones de manera virtual y remota.

Hecha esta salvedad, es necesario considerar lo expuesto por Sánchez, et al. (2019), acerca de las ventajas que ofrece el teletrabajo, como la disminución de costos de contratación de personal calificado, fomento de la creatividad, mejora de la sinergia, consecución de los objetivos y su influencia en el aumento de la productividad. En general, el teletrabajo potencia el aumento de la productividad, lo cual permite garantizar la motivación laboral y propicia el reconocimiento del trabajo. Además, considera la incorporación de las tecnologías como instrumento de trabajo, y su incidencia en el aumento del rendimiento.

Dentro de este marco, Ortiz, et al. (2019), señalan que el desarrollo de un buen clima organizacional puede tener efectos positivos como: productividad laboral alta, buen nivel de satisfacción, baja rotación del personal y aumento de la creatividad. De esta manera se tiene una organización más competitiva, lo cual beneficiaría el desarrollo y evolución de la misma. Uno de los aspectos más importantes es la productividad laboral, ya que al ser el personal el recurso más importante de la organización, una forma de medir la satisfacción laboral es verificando el nivel de productividad laboral, y si la misma es alta, se confirma que el personal se encuentra a gusto en la empresa.

Hay que mencionar, además que, desde el punto de vista del proceso, la productividad se define como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo. Es por tanto que la productividad laboral, se evalúa por medio de la relación entre la producción alcanzada y la cantidad de labor aportada al proceso en un tiempo determinado. También se puede calcular a través de la relación entre la cantidad producida y la cantidad de trabajadores que

participan en el proceso. Cabe destacar que se debe evaluar la productividad laboral, ya que esto permite saber el rendimiento de los trabajadores y su eficiencia (México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2012; Abramova & Grishchenko, 2020).

Analizando un contexto más amplio, existen varias causas que pueden influir en la productividad laboral, tal como expone Bjuggren (2018), para el caso específico de Suecia, la productividad laboral es afectada por los métodos de protección del empleo. Considerando que la reglamentación sobre seguridad laboral incide en el desempeño del personal, en Suecia existe la norma llamada último en entrar primero en salir (last-in-first-out, LIFO), la cual establece que la última persona contratada debe ser la primera en ser despedida, en dicho caso. Esta norma limita la flexibilidad del empresario para seleccionar a quien conservar o despedir.

Además de esto, Herrera, et al. (2021), señalan que se debe evaluar el comportamiento de la productividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo, especialmente en tiempos de pandemia, ya que representa una buena opción para las empresas e instituciones, sin embargo, existe el riesgo de que determinadas empresas utilicen la modalidad para eludir sus obligaciones laborales. El teletrabajo tiene características únicas: es voluntario, debe constar por escrito, se deben fijar las condiciones y los instrumentos de trabajo y debe registrarse ante la autoridad regulatoria. Además, se pueden identificar dos tipos, el teletrabajo a tiempo completo y el teletrabajo a tiempo parcial, ambos pueden ser desarrollados en sitios diferentes al sitio habitual y no se limita a la residencia del trabajador. Con el avance de las tecnologías y las comunicaciones, se ha incrementado este tipo de trabajo, porque es ventajoso para la persona poder desarrollar su vida laboral y familiar en conjunto, ahorrando tiempo y dinero en transporte; y para el empleador representa un aumento de la productividad laboral y una reducción de los gastos operativos.

En el caso del teletrabajo en Ecuador, según García, et al. (2021), antes del 2020 representaba una opción laboral para implementarla en casos especiales como mujeres embarazadas y personas con discapacidad, entre otros. También fue considerada como una opción inviable y difícil de usar por los empresarios, sin forma de controlar, ya que dudaban que las personas desempeñaran sus funciones de manera óptima fuera de las instalaciones de la empresa. A raíz de la pandemia covid-19, el estado ecuatoriano aprobó mediante decreto su implementación general. Además, afirma que el desempeño de los trabajadores bajo esta modalidad fue exitoso porque cumplieron los objetivos fijados por las empresas, muchas veces

excediendo la jornada laboral, y fue tan beneficioso que luego de terminado el estado de excepción decretado por el gobierno, muchas empresas continuaron trabajando bajo este esquema.

A pesar de que existen diferentes definiciones de teletrabajo, la que mejor se ajusta a las condiciones actuales es la definida por la Organización Internacional del Trabajo (2011), que lo define como una modalidad de realizar trabajo a distancia mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), en lugares o establecimientos diferentes del lugar de trabajo. El teletrabajo fomenta el aumento del empleo, el desarrollo de los trabajadores y la inclusión social. También facilita el ingreso al mercado laboral, mejora la calidad de vida de las personas y aumenta la productividad de las organizaciones. En resumen, beneficia la responsabilidad social y sustentabilidad.

Según Ramírez, et al. (2021), el avance y desarrollo del teletrabajo como forma jurídica en Sudamérica logra su apogeo como opción a partir de la pandemia del covid-19, donde países como Perú y Ecuador en ese momento ya contaban con normas regulatorias definidas a través de acuerdos ministeriales. En Chile, Brasil, Argentina y Bolivia, la implementación del teletrabajo ha tenido una regulación más específica para beneficiar a los trabajadores y empresarios. En el caso de Venezuela, Uruguay y Paraguay, al no contar dentro de sus leyes con esta modalidad de trabajo, establecieron el reglamento para su implementación a raíz de las medidas confinamiento obligatorio para prevenir el coronavirus.

En este sentido, en el campo de la medicina, la telemedicina se define como una forma de teletrabajo, ya que involucra la atención médica a distancia, como el diagnóstico, prevención y tratamiento de enfermedades, así como de actividades de formación, investigación y desarrollo de profesionales de la salud, con el objetivo de ayudar a mejorar la salud de los pacientes. La telemedicina utilizada para la atención primaria puede resultar una herramienta conveniente para mejorar el acceso a la atención médica, la evaluación de enfermedades de pacientes, los procesos de recuperación, siempre que se disponga de los recursos necesarios (Esquerda, 2021).

En el mismo contexto, Acevedo, et al. (2021), exponen que la implementación del teletrabajo en las universidades, a raíz de la pandemia por Covid-19, ha generado un avance acelerado en los procesos de transferencia de conocimiento, lo que ha impulsado el desarrollo de nuevas habilidades por parte de los docentes, mejorando así la investigación y la producción intelectual en menos tiempo y con menores costes. Esto ha permitido a

los docentes alcanzar sus objetivos, mejorar su desempeño y ampliar sus habilidades docentes, lo que se ha traducido en un aumento de la productividad docente. En síntesis, desde el punto de vista académico, la práctica de trabajo remoto favorece la productividad, disminuye el ausentismo laboral y promueve la autogestión, la creatividad y la innovación.

En el sector público, el teletrabajo en Perú está regido por diferentes normas, pero por falta de digitalización en las instituciones, son pocos los teletrabajadores que hay, además tampoco hay interés en los organismos del sector público para cubrir puestos en esta modalidad. Por lo tanto, es necesario tener una política de gobierno electrónico, donde los funcionarios, trabajadores y usuarios puedan utilizar los medios electrónicos para cumplir con sus obligaciones ya, al mismo tiempo, permitan a los usuarios realizar sus trámites y, por lo tanto, promover la cultura digital (Quispe & Quispe, 2021).

Sobre la base de las ideas expuestas, se fundamenta el presente estudio, con la finalidad de determinar la relación existente entre la productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se desarrolló bajo consideraciones metodológicas ajustadas a las características y alcance del mismo. En este sentido, se definió de tipo aplicado, ya que centra su atención en las alternativas concretas de llevar las teorías generales a la realidad, y de esta manera resolver los problemas de la sociedad (Baena, 2017). En este caso, los problemas están referidos con las variables productividad laboral y teletrabajo, además a sus dimensiones. Las interrogantes a resolver fueron las siguientes: ¿existe una relación entre la productividad laboral y el teletrabajo en un organismo público durante el período de emergencia nacional?, ¿existe una relación entre las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en un organismo público durante el período de emergencia nacional?, ¿existe una relación entre las dimensiones de la productividad laboral y el teletrabajo en un organismo público durante el período de emergencia nacional?

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, que tal como expresa Palella & Martins (2012), es aquella que necesita el empleo de herramientas de medición y comparación, y cuyos datos deben ser tratados con la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos. En cuanto al diseño, el mismo fue no experimental, debido a que no se manipularon de forma intencional las variables productividad laboral y teletrabajo, ni sus dimensiones, estas fueron

analizadas en su ambiente natural. Según su alcance, el trabajo fue correlacional, el cual consiste en la verificación de la asociación entre las variables, a través del estudio de un patrón de comportamiento predecible para la población Hernández, Fernández, & Batista (2014). Además, las variables y dimensiones fueron estudiadas en un único momento, por lo que se considera que el estudio fue transversal.

La población estuvo conformada por 960 trabajadores de un organismo público ubicado en Lima Metropolitana. Dado el gran tamaño de la población, se optó por realizar un muestreo probabilístico, el cual, como lo define Arias (2012), consiste en seleccionar los elementos de estudio conociendo las probabilidades que estos tienen para ser parte de la muestra, además considerando que se conoce la población. En este sentido, para el cálculo se tomaron en cuenta diversos factores: el nivel de confianza, la probabilidad de éxito, la probabilidad de fracaso y el error permisible, dando como resultado una muestra de 130 trabajadores.

Se utilizó como técnica, la encuesta y como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario. El cuestionario se estructuró con 20 preguntas ordenadas y relacionadas con las variables productividad laboral y teletrabajo. Además de sus dimensiones, cada pregunta contó con 5 opciones de respuestas, según una escala tipo Likert.

Los resultados se analizaron desde el punto de vista descriptivo, a través de la evaluación de las frecuencias absolutas y relativas de ocurrencia para cada variable y dimensión. De igual forma, se realizó el análisis inferencial, evaluando primero la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para posteriormente calcular el nivel de correlación de las variables mediante el estadístico Rho de Spearman. Por último, se establecieron las respectivas conclusiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1 se presentan los resultados de las frecuencias de ocurrencia de la variable productividad laboral y sus dimensiones, las mismas reflejan que el 83.85% de los trabajadores del organismo público opinan que hubo un nivel eficiente de productividad laboral durante la emergencia nacional sanitaria. De igual manera, se observa que las dimensiones obtuvieron un valor alto, siendo la más destacada, la correspondiente a la eficiencia con un 84.61%, lo que quiere decir que los trabajadores públicos se sienten satisfechos, motivados y comprometidos con la institución. Para el caso de las metas de la organización, se obtuvo un 83.08% de nivel eficiente, asimismo el desempeño tuvo 79.23% de nivel eficiente.

Tabla 1. Resultados del nivel de la variable productividad laboral y sus dimensiones.

Variable / Dimensión	Nivel	No. de trabajadores	%
Productividad laboral	Deficiente	2	1.54
	Regular	19	14.61
	Eficiente	109	83.85
	Total	130	100
Eficiencia	Deficiente	2	1.54
	Regular	18	13.85
	Eficiente	110	84.61
	Total	130	100
Metas de la organización	Deficiente	1	0.77
	Regular	21	16.15
	Eficiente	108	83.08
	Total	130	100
Desempeño	Deficiente	2	1.54
	Regular	25	19.23
	Eficiente	103	79.23
	Total	130	100

Por otra parte, en la tabla 2, se muestran los resultados obtenidos acerca de la variable teletrabajo y sus dimensiones, donde se indica que el 78.46% de los trabajadores perciben el teletrabajo realizado durante la crisis sanitaria tuvo un nivel eficiente. Con respecto a sus dimensiones, sobresale el uso de las TIC, ya que el 80.00% de los trabajadores opina que tuvo un nivel eficiente, demostrando de esta manera que son el soporte fundamental para el desarrollo de las actividades. En menor proporción, la dimensión desarrollo de la vida personal y profesional obtuvo un 63.08% de nivel eficiente y la cultura organizacional 71.54% también de nivel eficiente.

Tabla 2. Resultados del nivel de la variable teletrabajo y sus dimensiones.

Variable / Dimensión	Nivel	No. de trabajadores	%
Teletrabajo	Deficiente	2	1.54
	Regular	26	20.00
	Eficiente	102	78.46
	Total	130	100
Tecnologías de información y comunicación	Deficiente	5	3.85
	Regular	21	16.15
	Eficiente	104	80.00
	Total	130	100

Desarrollo de la vida personal y profesional	Deficiente	7	5.38
	Regular	41	31.54
	Eficiente	82	63.08
	Total	130	100
Cultura organizacional	Deficiente	2	1.54
	Regular	35	26.92
	Eficiente	93	71.54
	Total	130	100

Para realizar el análisis inferencial es necesario determinar si los datos poseen una distribución normal, en tal sentido se aplicó la prueba de Kolmogórov–Smirnov, recomendada para muestras mayores a 50 elementos. Los hallazgos arrojaron que las variables productividad laboral y teletrabajo obtuvieron un valor <0.05 , como se observa en la tabla 3, por lo tanto, se concluye que no presentan una distribución normal. De tal manera, que para el análisis correlacional se utilizará una prueba paramétrica, en este caso el coeficiente de Rho de Spearman.

Tabla 3. Resultados de la prueba de normalidad de los datos.

Kolmogorov-Smirnov, para $n>50$			
Variable	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	0.092	130	0.004
Teletrabajo	0.114	130	0.001

Para determinar el nivel de correlación entre las variables se definió la hipótesis general (H_g), la cual expone que, si existe relación entre la productividad laboral y el teletrabajo tabla 4, en un organismo público de Lima Metropolitana durante el período de emergencia nacional, y la hipótesis alterna (H_0) propone que no existe relación. Los cálculos se realizaron con el estadístico Rho de Spearman, cuyo resultado fue $r=0.790$, esto demuestra la existencia de correlación significativamente positiva alta con un valor de sig <0.01 , es decir, se admite la hipótesis general y se niega la hipótesis nula. En conclusión, se comprueba que la productividad laboral se vincula de manera positiva al teletrabajo.

Tabla 4. Resultados del nivel de correlación entre la productividad laboral y el teletrabajo.

		Correlaciones	Productividad laboral	Teletrabajo
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.790
		Sig (bilateral)		0.001
		N	130	130
	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	0.790	1.000
		Sig (bilateral)	0.001	
		N	130	130

Se establecieron las hipótesis específicas y alternas, con la finalidad de determinar la existencia de correlación entre cada una de las dimensiones de teletrabajo y la variable productividad laboral, estos resultados se presentan en la tabla 5. Para el caso de la dimensión tecnologías de información y comunicación, se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.542$, con un sig <0.001 , lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre las TIC y la productividad laboral. En referencia a la dimensión desarrollo de la vida personal y profesional, el coeficiente de correlación resultó ser $r=0.565$, con sig <0.001 , es decir, que se confirma la existencia de correlación positiva moderada entre el desarrollo de la vida personal y profesional; y la productividad laboral. Por último, para la dimensión cultura organizacional, el coeficiente de correlación fue $r=0.789$ y el sig <0.001 , esto significa que existe correlación positiva alta entre la cultura organizacional y la productividad laboral. En resumen, se confirma que existe una correlación positiva entre todas las dimensiones de teletrabajo y la variable productividad laboral.

Tabla 5. Resultados del nivel de correlación entre las dimensiones de teletrabajo y la variable productividad laboral.

Dimensiones de la variable teletrabajo		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Tecnologías de información y comunicación	Coeficiente de correlación	0.542
		Sig (bilateral)	<0.001
		N	130
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Coeficiente de correlación	0.565
		Sig (bilateral)	<0.001
		N	130
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	0.789
		Sig (bilateral)	<0.001
		N	130

Para determinar el nivel de correlación entre cada una de las dimensiones de la variable productividad laboral y la variable teletrabajo, se definieron las hipótesis respectivas, estos hallazgos se presentan en la tabla 6. En referencia a la dimensión eficiencia, el coeficiente de correlación resultó ser $r=0.710$ con un $\text{sig}<0.001$, esto significa que existe una correlación positiva alta entre esta dimensión y la variable teletrabajo. Al respecto de la dimensión metas de la empresa, el coeficiente de correlación obtenido fue de $r=0.735$ con $\text{sig}<0.001$, es decir, que se confirma que existe una correlación positiva alta entre las metas de la empresa y el teletrabajo. Para la dimensión desempeño se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.691$ cuyo $\text{sig}<0.001$, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión desempeño y la variable teletrabajo. En síntesis, se demuestra que entre las dimensiones de productividad laboral y la variable teletrabajo, existe una correlación positiva.

Tabla 6. Resultados del nivel de correlación entre las dimensiones de productividad laboral y la variable teletrabajo.

Dimensiones de la variable productividad laboral		Teletrabajo	
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	0.710
		Sig (bilateral)	<0.001
		N	130
	Metas de la empresa	Coeficiente de correlación	0.735
		Sig (bilateral)	<0.001
		N	130
	Desempeño	Coeficiente de correlación	0.691
		Sig (bilateral)	<0.001
		N	130

El análisis descriptivo de los resultados muestra que existe un nivel eficiente de percepción por parte de los trabajadores entre la variable productividad laboral y sus dimensiones, es decir, esto ocurre para la variable y todas sus dimensiones: eficiencia, metas de la organización y desempeño. De igual manera, para la variable teletrabajo y el nivel de percepción de sus dimensiones, el análisis descriptivo reveló que existe un nivel eficiente para la variable y todas sus dimensiones: TIC, desarrollo de la vida personal y profesional; y cultura organizacional. Estos hallazgos permiten concluir que la productividad laboral se relaciona con el teletrabajo en un nivel eficiente en todas las dimensiones. Los resultados coinciden con los hallazgos de Sánchez, et al. (2019), quienes concluyeron que la implementación del teletrabajo mejoró significativamente la productividad laboral a raíz de la pandemia por covid-19. En general, los trabajadores aumentaron su productividad como resultado de su motivación para completar sus labores en el menor tiempo posible y utilizar el tiempo restante para compartir con sus familias. También tuvieron acceso a las herramientas necesarias, lo que les permitió contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Como resultado del análisis inferencial del objetivo general, cuyo propósito fue determinar si existe relación entre la productividad laboral y el teletrabajo en un organismo público de Lima Metropolitana durante el período de emergencia nacional, se determinó que existe una correlación positiva alta entre las variables productividad laboral y teletrabajo,

con un $r=0.790$ y $\text{sig} < 0.01$. Estas evidencias indican que la administración del organismo público se desarrolló de manera eficiente, aportando a los trabajadores los instrumentos y procesos requeridos para la continuidad de sus labores de manera virtual y remota durante la crisis sanitaria, logrando una sinergia entre ambas variables y un desempeño positivo de los trabajadores. Estos resultados se confrontan con el estudio de García, et al. (2019), quienes afirman que debido al estallido de la pandemia Ecuador no pudo preparar ni apoyar a las empresas en la implementación de este tipo de trabajo, lo que trajo como consecuencia diversos problemas, entre ellos: demasiada carga de trabajo, lo que provocó que se extendieran las jornadas laborales; ausencia de liderazgo por parte de los encargados o directivos, lo cual causó baja motivación; aumento del acoso laboral por parte de los jefes; incumplimiento de los beneficios del trabajador, como el pago de horas extra, entre otros; y la exigencia de ejecutar actividades adicionales a sus labores normales.

Con respecto al objetivo específico 1, existencia de correlación entre las dimensiones del teletrabajo y la variable productividad laboral, los resultados arrojaron que para el caso de las TIC existe una correlación positiva moderada con la productividad laboral. Para la dimensión desarrollo de la vida personal y profesional, se comprobó la existencia de una correlación positiva moderada con la productividad laboral. Finalmente, se demostró que existe una correlación positiva alta entre la dimensión cultura organizacional y la variable productividad laboral. De acuerdo con estos resultados, se visualiza que la implementación de las TIC para desarrollar las actividades mejora la productividad laboral, asimismo como el desarrollo de la vida personal y profesional, se ve impactada por las nuevas condiciones laborales y por consiguiente la cultura organizacional se fortalece gracias a esto. Herrera, et al. (2021), expresan, por otra parte, que, con el avance de las TIC e internet, el teletrabajo ha tenido un auge por las ventajas que les ofrece a los trabajadores, permitiéndole combinar su vida familiar y laboral, ahorrar tiempo y dinero en transporte, aumentar su productividad y disminuir los gastos operativos a la empresa. Sin embargo, se ha mostrado el aumento del abuso y explotación por parte de la empresa hacia el trabajador.

En referencia al objetivo específico 2, se determinó que el nivel de correlación entre las dimensiones de la productividad laboral y la variable teletrabajo es positivo, existiendo una correlación positiva alta entre la dimensión eficiencia y la variable teletrabajo, igualmente para la dimensión metas de la empresa se detectó una correlación positiva alta con el teletrabajo, mientras que para la dimensión desempeño la correlación resultó ser positiva moderada.

Estos hallazgos muestran que las dimensiones de la variable productividad laboral se asocian adecuadamente con la variable teletrabajo, es decir, que los procesos y actividades se realizan de manera eficiente, los trabajadores desempeñan sus funciones de la mejor forma para cumplir las metas de la organización y se observa una mejora en el desempeño laboral. De manera semejante Acevedo, et al. (2021), señalan que la implementación del teletrabajo en las universidades en tiempos de crisis sanitaria, se centró en mejorar los procesos de capacitación, conservando la calidad y productividad, además ha influido de forma positiva en la motivación de los docentes y estudiantes. El uso de las TIC, como soporte del teletrabajo genera ventajas en el desempeño de los docentes y estudiantes, además de mejoras en los procesos de enseñanza y adquisición de nuevas habilidades por los docentes. En este sentido, las universidades deben orientar el teletrabajo de forma tal que se conserve el profesionalismo, la visión de enseñanza, el compromiso con la institución, además de la mejora de la vida familiar y personal de los docentes y estudiantes.

CONCLUSIONES

Las evidencias logradas en cuanto al objetivo general, demuestran que existe una correlación positiva alta entre las variables productividad laboral y teletrabajo, con $r=0.790$ y $\text{sig} < 0.01$, indicando que existe una fuerte asociación entre ambas variables, e incluso como producto de la emergencia sanitaria se ha conseguido una rápida adaptación al cambio, un buen manejo de las TIC, el logro de las metas de la organización en combinación con el desarrollo de las actividades personales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora del desempeño profesional. A pesar de esto, es importante que la institución pública continúe afianzando estos comportamientos mediante la implementación de estrategias que permitan mantener altos niveles de productividad laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, existencia de correlación entre las dimensiones del teletrabajo con la productividad laboral, se obtuvo que para el caso de las TIC $r=0.542$ y $\text{sig} < 0.001$, para el desarrollo de la vida personal y profesional $r=0.565$, con $\text{sig} < 0.001$ y para cultura organizacional $r=0.789$ y el $\text{sig} < 0.001$. Es decir, para las dimensiones TIC y desarrollo de la vida personal y profesional se comprobó la existencia de correlación positiva moderada, mientras que para la dimensión cultura organizacional la correlación es positiva alta. En conclusión, se puede inferir que la implementación y manejo de las TIC por parte del personal ha tenido muy buena aceptación, ayudando a mejorar la productividad. Además, el desarrollar las actividades laborales en combinación con

las personales ha sido de beneficio para los trabajadores, ya que no ven descuidados sus hogares. Asimismo, la cultura organizacional se ha impactado de forma positiva, al considerarse a la organización como un ente integrador y motivador.

Por último, para el objetivo específico 2, nivel de correlación entre las dimensiones de productividad laboral y el teletrabajo, se obtuvo para la dimensión eficiencia $r=0.710$ y $\text{sig}<0.001$, para la dimensión metas de la empresa $r=0.735$ con $\text{sig}<0.001$ y para desempeño se obtuvo $r=0.691$ cuyo $\text{sig}<0.001$. Esto significa, que las dimensiones eficiencia y metas de la empresa tienen una correlación positiva alta con la variable productividad, mientras que la dimensión desempeño tiene una correlación positiva moderada. En consecuencia, los trabajadores han visto su eficiencia mejorada con la implementación del teletrabajo, lo que ha permitido el logro de las metas organizacionales, en concordancia con un buen desempeño en sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramova, N., & Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, *43*, 299-305.
- Acevedo Duque, Á., González Díaz, R. R., González Delard, C., & Sánchez Díaz, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, *27(3)*, 460-476.
- Antialon Quispe, L. R. (2020). Decreto Supremos N° 044-2020-PCM que se declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19. <http://www.consulado.pe/es/Loja/Lists/Coronavirus/DispForm.aspx?ID=2&ContentTypeId=0x010074234948E59BB24BA141ADC3D1B87112>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). Episteme.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Patria.
- Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, *157(issuue C)*, 138-157.
- Esquerda, M. (2021). Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo. *FMC*, *28(4)*, 207-209.
- García Rubio, M. P., Silva Ordoñez, C. A., Salazar Mera, J. E., & Gavilanez Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, *27(Especial 3)*, 168-180.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). Mc GrawHill.
- Herrera, L. C., Torres Lista, V., & Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. *ENCUENTROS Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, *14*, 141-148.
- México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2012). *Cálculos de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2012. Metodología*. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. INEGI.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo* (1era ed.). Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. OMS. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Ortiz Campillo, L., Otíz Ospino, L. E., Coronel Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, *14(2)*, 187-193.
- Paella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3era. ed.). FEDUPEL.
- Quispe Quispe, A. A., & Quispe Fernández, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5(3)*, 3513-3533.
- Ramírez Velásquez, J. C., Tapia Tapia, H. E., Vega Abad, C. R., & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, *26(94)*, 662-677.
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, *4(5)*, 91-107.