



Comuni@cción

ISSN: 2219-7168

ISSN: 2226-1478

Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Tunque Surunque, Zein Elias; Vargas Basilio, Kevin Royer; López Lino, Victor Marcelino
Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública
Comuni@cción, vol. 14, núm. 4, 2023, Octubre-Diciembre, pp. 287-296
Universidad Nacional del Altiplano de Puno

DOI: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.4.922>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449877648001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

UAEH [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública

Management of teleworking and digital disruption in the administrative staff of a public university

Zein Elias Tunque Surunque^{1,a}, Kevin Royer Vargas Basilio^{1,c}, y Victor Marcelino López Lino^{1,c}

¹Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

^a ORCID: [0009-0007-6360-0440](https://orcid.org/0009-0007-6360-0440) E-mail: zeintunque1@gmail.com

^b ORCID: [0009-0002-5810-1392](https://orcid.org/0009-0002-5810-1392) E-mail: kvargasbasilio0@gmail.com

^c ORCID: [0000-0003-1638-4662](https://orcid.org/0000-0003-1638-4662) E-mail: victor.lopez@unh.edu.pe

Recibido 02/09/2023

Aceptado 19/11/2023

Sección: Artículo Original

Resumen

La gestión del teletrabajo es en esencia efectuar correctamente las tecnologías de forma continua en el trabajo y así adaptarse a los cambios bruscos producidos por la disrupción digital; en ese sentido el presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión del teletrabajo y la disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública. Del mismo modo se pretende determinar la relación entre las dimensiones: infraestructura informática, organización, control y sensibilización general; y la variable disrupción digital. El método que se utilizó fue cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional, según el método, general y científico, diseño de investigación no experimental de tipo transversal; la muestra estuvo constituida por 201 trabajadores administrativos. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Según los resultados se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de = 0.548, con un valor p -valor = 0,000 < 0,05. Por lo que se concluye que existe una relación positiva considerable, entre la gestión del teletrabajo y la disrupción en el personal administrativo de una universidad pública.

Palabras clave: gestión del teletrabajo; disrupción digital; infraestructura informática; control; organización; sensibilización general.

Abstract

The management of telework is in essence to correctly perform the technologies continuously at work and thus adapt to the abrupt changes produced by digital disruption; in that sense the present study has as main objective to determine the relationship between the management of telework and digital disruption in the administrative staff of a public university. In the same way it is intended to determine the relationship between the dimensions: IT infrastructure, organization, control and general awareness; and the variable digital disruption. The method used was quantitative, basic type, correlational level, according to the method, general and scientific, non-experimental research design of cross-sectional type; the sample consisted of 201 administrative workers. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. According to the results, a Rho de Spearman coefficient of = 0.548 was obtained, with a p -value = 0.000 < 0.05. Therefore, it is concluded that there is a considerable positive relationship between telework management and disruption in the administrative staff of a public university.

Keywords: telework management; digital disruption; IT infrastructure; control; organization; general awareness.

Cómo Citar:

Tunque Surunque, Z. E., Vargas Basilio, K. R., & López Lino, V. M. (2023). Gestión del teletrabajo y disrupción digital en el personal administrativo de una universidad pública. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(4) 287-296. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.4.922>

Introducción

A comienzos del año 2020, la reciente enfermedad mutable identificada como coronavirus (COVID-19) llegaba a países europeos procedentes del continente asiático, según los seguimientos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). La crisis originada por la pandemia perjudicó directamente a más de 3 300 millones de trabajadores a nivel global, un aproximado del 81 % de la fuerza laboral mundial.

Las interrupciones laborales generadas por la pandemia de la COVID-19, obligaron a una mayor parte de empleados de los diferentes sectores laborales de la sociedad a realizar su trabajo de forma remota, desde casa. El teletrabajo, entendido como el trabajo fuera de las oficinas, aseguró el normal funcionamiento de las diferentes prestaciones de servicios públicos, reduciendo las intermisiones generadas por la crisis sanitaria (OIT, 2020).

La base fundamental del teletrabajo practicado en las organizaciones ha sido el desarrollo e implementación de la digitalización. Se considera que la digitalización en las organizaciones, producida por la crisis del COVID-19, se ha vuelto en una de las estrategias más eficientes y comunes en el trabajo para generar capacidad de respuesta ante situaciones difíciles dentro del entorno laboral (Yarnold, 2021). En general, este ha sido un gran reto para las organizaciones y trabajadores, ya que muchas de ellas, han tenido que adecuarse a esta modalidad por primera vez, generando necesidades de adaptación, tales como implementación de equipos tecnológicos, infraestructura adecuada y capacitación al personal administrativo, que debían ser satisfechas.

La pandemia ha aumentado exponencialmente esta nueva forma de disposición del trabajo, definida como el trabajo realizado en el domicilio utilizando equipos electrónicos (Benavides, 2022). El teletrabajo, como trabajo formal, es todavía desconocido, limitado e incompleto para muchas organizaciones, aun cuando a esta modalidad sólo se le considere como un trabajo a domicilio (Camacho, 2021). Ante la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia, el teletrabajo se ha instaurado como una alternativa que permite a las organizaciones la continuidad en sus actividades, gracias al uso de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's), que ayuda a superar la barrera geográfica propia de la modalidad laboral convencional (Romo et al., 2021).

El desarrollo tecnológico proporcionó distintas herramientas y aplicaciones para el desarrollo del

teletrabajo brindando un abanico de posibilidades a las organizaciones. Para determinar qué tipo de tecnología se debe de aplicar, la organización tendrá que cuestionarse qué problema se quiere dar solución, es así que el enfoque acertado es basado en el problema y no en las posibilidades tecnológicas accesibles (Alayón, 2021).

Los cambios a los que se enfrentaron muchas organizaciones producto de la crisis sanitaria fueron, repentinos, bruscos y radicales, fundamentalmente en aspectos tecnológicos y de aprendizaje y desempeño laboral; es decir, fueron disruptivos.

Los términos tecnología e innovación disruptiva dan nombre a los procesos que han tenido lugar en la vida del hombre relacionados con la introducción de tecnologías, ideas o eventos que modifican el accionar del mismo y permiten lograr ventajas al incorporar nuevas opciones, habilidades, equipamientos, etc, y normalmente, reduciendo los costes de soluciones anteriores. (Ledo et al., 2019).

Las disrupciones, por lo general, son fruto del desarrollo de una tecnología o innovación que satisface las necesidades de un segmento inferior de clientes, que tienen características tecnológicas poco sofisticadas (lower-end) o cumplen ciertos atributos solo valorados por unos cuantos en detrimento de otros atributos más estándar (new-market) (Christensen, 2006). En síntesis, la disrupción digital, es cualquier cambio brusco que, por su característica particular y por la aplicación limitada o por una disminución grave de costos, tiene la de repercutir profundamente en un sector de actividad y su cadena de valor, de esta forma atrayendo el surgimiento de nuevos roles, en consecuencia, que va eliminando a otros (Gutiérrez y Febles, 2019).

La Universidad Nacional de Huancavelica viene emprendiendo esfuerzos en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores administrativos. Es consciente que efectuando correctamente esta nueva modalidad de trabajo remoto y al utilizar herramientas tecnológicas dentro de sus funciones laborales, se mejorará el rendimiento laboral, permitiendo responder las necesidades internas y externas de la organización, adaptándose así al cambio brusco producido por la disrupción digital.

La presente investigación se ha planteado el siguiente objetivo, determinar la relación existente entre la gestión del teletrabajo y la disrupción digital en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Marco teórico

Gestión del teletrabajo

El teletrabajo comprende todas las actividades laborales que requieren el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) fuera del entorno tradicional de la empresa, llevándose a cabo cómodamente desde el hogar (Sánchez-Toledo y Agustín, 2021). Este enfoque laboral implica que el empleado presta servicios desde diversos lugares, como su residencia, centros de teletrabajo o de manera itinerante, haciendo uso de las tecnologías de la información. Estas herramientas tecnológicas se emplean tanto para recibir instrucciones, como para la comunicación con el empleador y la entrega eficiente de resultados (Puntriano, 2004).

Dimensiones de la gestión del teletrabajo

La infraestructura informática engloba tanto los dispositivos de computación como los programas esenciales para el transporte eficiente de información. Esto incluye sistemas operativos y protocolos de comunicación que posibilitan la interacción del usuario, ya sea a través de dispositivos personales o compartidos en espacios públicos con acceso a internet, esta infraestructura tiene como objetivo principal facilitar la transmisión de información y promover el aprendizaje (Acosta et al., 2014).

Por otra parte, la organización, se configura como un sistema administrativo inmerso en un entorno dinámico, donde se produce un intercambio continuo de energía, información y recursos financieros. Es esencial comprender que una organización se comporta como un sistema integral, con entradas (insumos) y salidas (productos), además de ciclos de retroalimentación que posibilitan ajustes en su estructura, operación, función o propósito con el fin de perdurar en el tiempo. Este enfoque sistémico implica la presencia de procesos internos de readaptación, construcción y autoreparación, permitiendo a la organización interactuar de manera efectiva en su entorno específico (Velásquez, 2007).

El control, es aquella función de la administración que busca asegurar que las actividades se desarrollen tal y como han sido previstas en los planes de las organizaciones para el cumplimiento de las metas y objetivos planificados (Dextre y Del Pozo, 2012). El control es la capacidad de comparar el desempeño real con los distintos estándares que se han establecido por una empresa o entidad pública, que permita garantizar actividades que se realizan de acuerdo a lo planeado.

Esto, a la vez, ayuda a la empresa a poder tomar medidas correctivas en procedimientos a realizarse en los niveles más altos de una organización, hasta los más bajos que establecen disciplina y orden.

La sensibilización general, es un componente de preparación para el cambio que deberá apoyarse en una estrategia de comunicación y en una matriz de desarrollo que identifique el público objetivo en los distintos momentos de transformación y avance tecnológico (Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia, 2017).

Disrupción digital

Selander et al. (2013) define la disrupción digital como los procesos de rápido desarrollo a través de los cuales la innovación digital llega a alterar las lógicas de la creación y la captura de valor mediante la desagregación y la recombinación de los procesos mencionados. La tecnología producida por la disrupción introduce nuevas plataformas digitales competitivas, los cuales poseen la capacidad de generar nuevos mercados y cambiar el estatus de competencias tecnológicas de las empresas (Varón et al., 2017).

Dimensiones de la disrupción digital

En cuanto al comportamiento de los clientes, su mayor impacto es en la creación de nuevos mercados ya que su interés es impactar clientes marginales o nuevos, mediante la introducción de atributos a productos o servicios que podrían considerarse inferiores por parte de los habituales (Blanco, 2021).

Para Skog et al. (2018) el entorno competitivo posibilita e impulsa de forma eficiente la transformación digital de la sociedad. En ese contexto, las organizaciones interactúan implementando estrategias competitivas como respuesta directa a las diferentes acciones de los competidores para poder lograr altos niveles de desempeño organizacional y un mejor posicionamiento dentro del mercado (Miranda-Torrez, 2021)

Selander et al. (2013) sostiene que el ecosistema digital, es un colectivo de empresas que están interconectados por un interés común en la prosperidad de una tecnología digital para materializar la innovación de su propio producto o servicio. En la actualidad, los medios tecnológicos y digitales están cambiando la idea de alfabetización y los conceptos básicos necesarios para considerarse alfabetizado en una cultura de constante cambio y transformación.

Los interesados en cooperación, son el conjunto de organizaciones que tienen como objetivo la consecución de resultados acordados conjuntamente a través de la participación y la colaboración mutua (Sebastián, 2000). Asimismo, es la perspectiva desde el cual dos o más organizaciones pueden alcanzar acuerdos mutuos, formales o informales, con el objetivo de poder atender los riesgos que se genere por la disrupción digital (Mujicade, 2001).

Metodología

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, pues, como señala Hernández y Baptista (2014) es el empleo de datos recopilados para demostrar las hipótesis con base en la medición cuantitativa y el análisis inferencial estadístico, y así establecer pautas de comportamiento y demostrar teorías. Es correlacional, tal como expresa Arias (2006) ya que busca precisar el grado de relación o asociación (no causal existente entre dos o más variables). Es de corte transversal porque se centra en conseguir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

La población estuvo constituida por 418 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, y la muestra de 201 trabajadores administrativos. Debido al tamaño de la población, el muestreo fue probabilístico, tal como define Ñaupas (2018) los componentes de una población están en posibilidad de ser elegidos.

En cuanto a la técnica utilizada, fue la encuesta, y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario.

Dicho cuestionario se estructuró con 11 preguntas para la variable gestión del teletrabajo y 9 preguntas para la variable disrupción digital, medidos por una escala de Likert, el cual fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de realizar su aplicación.

La validación de instrumento de recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de coeficiente de validez de contenido por criterio de jueces expertos (CVC), cuyo resultado es de 0.83 para el instrumento. Además, se utilizó el Alfa de Cronbach aplicada a 20 trabajadores administrativos (prueba piloto), y se obtuvieron valores de 0.84 y 0.85 para gestión del teletrabajo y disrupción digital, respectivamente. Estos resultados muestran que los instrumentos aplicados tienen consistencia, por lo que son confiables.

Para poder analizar todos los datos obtenidos, se aplicó estadística descriptiva a través de (tablas de frecuencia, y diagrama de dispersión de datos), así como estadística inferencial para realizar la contrastación de la hipótesis, haciendo primero la evaluación mediante la prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov), para luego medir el grado de correlación de ambas variables de estudio, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, a fin de alcanzar la correlación entre las variables del estudio de la investigación.

Resultados y discusión

Los resultados a nivel descriptivo se muestran a continuación:

Tabla 1. Percepción de la gestión del Teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	5,0	5,0	5,0
	Regularmente	158	78,6	78,6	83,6
	Nunca	33	16,4	16,4	100,0
	TOTAL	201	100,0	100,0	

En la tabla 1, se evidencia que el personal administrativo que efectúa regularmente los equipos de tecnología, y las plataformas digitales para responder los trámites internos y externos de la Universidad Nacional de Huancavelica, son 158 trabajadores, que representa el 78,6% del total de personal administrativo; es decir, estos utilizan regularmente la gestión del teletrabajo dentro de sus funciones, cumpliendo así su labor efectiva; frente a 10 trabajadores administrativos que representan el 5,0% que, logran utilizar siempre, y

33 trabajadores que representan el 16,4% que, nunca logran utilizar. El teletrabajo permitió que el personal administrativo cumpla los objetivos institucionales de acuerdo a las múltiples necesidades que se presentaba en el periodo de trabajo. Como menciona en su estudio Silva y Li Bonilla (2020) el teletrabajo mejoró la productividad y la competitividad empresarial. Acorde con el estudio de (Sánchez-Toledo y Agustín, 2021) la ausencia de interrupciones produjo una mayor productividad y el incremento de la percepción de

un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales diarias.

Asimismo, la investigación de Juárez et al. (2021) indica que el 67% de las organizaciones encuestadas en su estudio iniciaron con el esquema en la modalidad de teletrabajo y continuaron con el normal funcionamiento de sus actividades, como una forma de respuesta ante la pandemia. En tanto, Uribe et al. (2020) mencionan que, en países desarrollados, se tenía un progreso significativo en el sistema de teletrabajo; sin embargo, en el Perú, con las TIC en desarrollo inicial, se ha tenido que poner en acción sistemas de trabajo en función a sus realidades. Juárez et al. (2021) destaca que las empresas priorizan el apoyo en equipo e insumos de trabajo, mantenimiento de equipo, y condiciones

de seguridad social, relacionadas con garantizar las condiciones para esta modalidad de trabajo.

A nivel de las instituciones universitarias, el desarrollo y la aplicación de teletrabajo, como menciona en su estudio Acevedo-Acevedo-Duque et al. (2021) se enfocó en desarrollar los procesos de capacitación, conservando la calidad y productividad. Además, ha contribuido de forma positiva en la motivación de los docentes y estudiantes. En cuanto a la convivencia familiar del trabajador administrativo, vinculando al estudio de Restrepo y Arboleada (2021) el teletrabajo ha permitido que todas las personas puedan interactuar mayor tiempo con su núcleo familiar, lo que representa desde el punto de vista afectivo el fortalecimiento de las relaciones familiares.

Tabla 2. Percepción de la disrupción digital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	38	18,9	18,9	18,9
	Regularmente	155	77,1	77,1	96,0
	Nunca	8	4,0	4,0	100,0
	TOTAL	201	100,0	100,0	

En la tabla 2, se puede apreciar, que el personal administrativo que se adapta regularmente a los diversos factores tecnológicos y sociales tiende a usar en su labor las nuevas tecnologías como el hardware y el software dentro de la Universidad Nacional de Huancavelica, son 155 trabajadores que representa el 77,1% del total de personal administrativo. Es decir, estos se adaptan regularmente a la disrupción digital cumpliendo así su labor efectiva; frente a 38 trabajadores que representan el 18,9% que, logran adaptarse siempre, y 8 trabajadores que representan el 4,0 % que, nunca logran adaptarse. La adaptación constante a las demandas tecnológicas en las organizaciones ha permitido un avance exponencial en el desarrollo empresarial, por lo tanto, beneficios potenciales para la mejora de resultados en el aspecto laboral. Como menciona el estudio de Dimitrios et al. (2023) el beneficio potencial de la digitalización fue evidente cuando la COVID-19 obligó a la mayoría de las personas en todo el mundo a reunirse, aprender, socializar, consultar y participar utilizando plataformas de reuniones en línea.

Además, Alayón (2021) las estrategias organizacionales deben estar vinculadas a la búsqueda de lo prioritario y que resultados se desean obtener. Esto ayuda a tomar decisiones más acertadas en aquellas tecnologías que se requieren implementar, para cumplir con las

exigencias de la organización. Acorde con el estudio de Gutiérrez y Febles (2019) la tecnología disruptiva debe ser aplicada en los diferentes niveles y en las ocho áreas del conocimiento de la humanidad. Este escenario es discordante con la investigación de Cruz-Ausejo y Rimanche (2022) los peligros forman parte de la adaptación al cambio, especialmente cuando no se ha capacitado o brindado herramientas al empleado, lo que genera desventajas que afecta el bienestar del trabajador.

Tabla 3. Resultados de la prueba de normalidad kolmogorov- smirnov

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del teletrabajo	,066	201	,031
Disrupción digital	,075	201	,007

En la tabla 3, se puede apreciar, los resultados de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para ambas variables, muestras ($n \geq 50$). Los datos analizados arrojan: $p_1 = 0,031$ y $p_2 = 0,007$; uno de ellos es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), se concluye que, los datos no tienen una distribución normal, entonces, aplicaremos estadística no paramétrica. Por consiguiente, se utiliza el test de Rho de Spearman, para realizar la prueba de hipótesis.

Tabla 4. Resultados del nivel de correlación entre gestión del teletrabajo y disrupción digital

		Gestión del teletrabajo	Disrupción digital
Rho de Spearman	Gestión del teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,548**
		N	201
	Disrupción digital	Coefficiente de correlación	,548**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	201

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

La tabla 4, muestra los resultados de correlación entre las variables, para ello se definió la hipótesis alterna (H1), la cual expone que, existe relación positiva y significativa entre la gestión del teletrabajo y la disrupción digital en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, y como hipótesis nula (H0) propone que no existe relación positiva y significativa entre la gestión del teletrabajo y la disrupción digital en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica. Los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman fue $r=0.548$, esto muestra que existe relación positiva considerable y un valor de sig <0.00 , es así que, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación entre la gestión del teletrabajo y la

disrupción digital del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, es decir, cuanto más efectiva es la gestión del teletrabajo, mayor es la adaptación a la disrupción digital. Estos resultados se asimilaran con Uribe et al. (2020), el cual señala que existe una correlación positiva moderada, con $r=0.465$ con un nivel de sig de 0.001 entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones en estudiantes de posgrado de Administración. De manera semejante en la investigación de Davila et al. (2022) muestra que existe una correlación positiva alta entre las variables productividad laboral y teletrabajo, con $r=0.790$ y sig <0.01 , afirmando así que existe una fuerte asociación entre ambas variables.

Tabla 5. Resultados del nivel de correlación entre las dimensiones de gestión del teletrabajo y la variable disrupción digital.

		Gestión del teletrabajo	Disrupción digital
Rho de Spearman	Infraestructura informática	Coefficiente de correlación	,447**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	201
	Organización	Coefficiente de correlación	,439**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	201
	Control	Coefficiente de correlación	,407**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	201
	Sensibilización general	Coefficiente de correlación	,352**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	201

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

La tabla 5, muestra los resultados estadísticos de correlación entre las dimensiones de la gestión de teletrabajo y la variable disrupción digital. En la dimensión infraestructura informática, se alcanzó un coeficiente de correlación $r=0.447$, con un sig 0.000, lo cual muestra una correlación positiva media entre infraestructura informática y disrupción digital. Con respecto a la segunda dimensión organización, el coeficiente de correlación nos muestra un resultado

de $r=0.439$, con sig 0.000, es decir, existe correlación positiva media entre organización y disrupción digital. En cuanto a la tercera dimensión control, el coeficiente de correlación nos muestra un resultado de $r=0.407$, con sig 0.000, es decir, existe correlación positiva media entre control y disrupción digital. Por último, para la cuarta dimensión sensibilización general, el coeficiente de correlación es de $r=0.352$, con un sig 0.000, es decir, existe correlación positiva media entre sensibilización

general y disrupción digital. En síntesis, se confirma que existe una correlación positiva moderada entre todas las dimensiones de la gestión del teletrabajo y la variable disrupción digital.

El teletrabajo permitió que los trabajadores administrativos respondieran a la disrupción digital, producto de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia. Como confirma en su investigación Restrepo y Arboleda (2021) el teletrabajo ha permitido que las personas puedan interactuar mayor tiempo con su núcleo familiar, lo que representa desde el

punto de vista afectivo el fortalecimiento de las relaciones familiares. De la misma manera Rivera et al. (2021) una de las estrategias para el teletrabajo es la capacitación, debido a la nueva forma de trabajo virtual, y que significa también cambiar un poco el paradigma laboral con una mirada al cumplimiento de objetivos como organización. Asimismo, Dimitrios et al. (2023) uno de los productos de la digitación se evidenció cuando la pandemia impulsó a la mayoría de los trabajadores a aprender, socializar y compartir experiencias principalmente utilizando plataformas de reunión online.

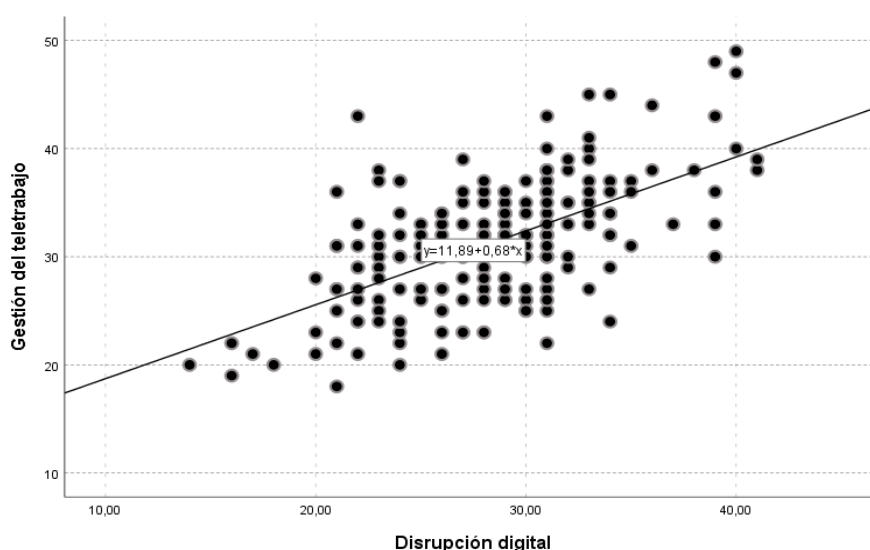


Figura 1. Grafica de dispersión de las variables

El diagrama de dispersión (figura 1), muestra la línea de tendencia con una pendiente positiva de ambas variables, así mismo el coeficiente de confiabilidad de Rho de Spearman nos indica un resultado de $r=0.548$, siendo esto una correlación positiva considerable, y un valor $p = 0,000$. De esta afirmación podemos decir que, la gestión del teletrabajo en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, se desarrolla de forma paralela a las nuevas tendencias de la disrupción digital, el cual se dio de forma repentina ocasionada por la pandemia COVID-19, que de manera acelerada y agresiva intervino en la adaptación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en la investigación, demuestran que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del teletrabajo y la disrupción digital en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica. Una buena gestión del

teletrabajo, mediante su acción efectiva dentro de las organizaciones, permite el normal desarrollo de las actividades de trabajo de forma óptima, así como la capacidad de poder adaptarse a los múltiples cambios tecnológicos como el uso de nuevas tecnologías producidas por la disrupción digital, trayendo consigo la aplicación de nuevas estrategias, y así desplazar recursos tecnológicos a nuevas propuestas digitales; que a la vez ayude a rediseñar, transformar la cultura organizacional, y permitirle avanzar en el proceso de cambio, innovación y desarrollo a nivel institucional.

Este estudio permite una aproximación entorno al uso de las herramientas tecnológicas en el aspecto laboral; la percepción de los trabajadores administrativos frente al teletrabajo, será de gran importancia para la toma de decisiones dentro de la organización.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener ningún tipo de conflicto de intereses.

Referencias

- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R.R., González-Delard, C., y Sánchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (1), 460-476.
- Acosta, R., Miquilena, E., y Riveros, V. (2014). La infraestructura de las tecnologías de la información y comunicación como mediadoras y el aprendizaje de la biología. *Telos*, 16(1), 11-30.
- Alayón Rodríguez, E. E. (2021). Tecnologías disruptivas en la transformación digital de las organizaciones en la industria 4.0. *Revista Scientific*, 6(21), 267–281. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.14.267-281>
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación Científica (Quinta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Benavides, Fernando G, & Silva-Peñaherrera, Michael. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133-146. Epub 15 de julio de 2022. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.06>
- Blanco, Leyda. (2021). La disrupción como fenómeno organizacional. *Revista Gestión y Gerencia*. Vol 15 (2). 51-68. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6660738>
- Camacho Solís, Julio Ismael. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- Christensen CM, Baumann H, Ruggles R, Sadtler TM. Innovación disruptiva para el cambio social. *Harvard Business Review*. 2006;84(12):58-65
- Cruz-Ausejo, Liliana, & Rimache, Jaime Rosales. (2022). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia COVID-19: Una revisión rápida. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(4), 857-864. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>
- Dávila Morán, Roberto Carlos, Agüero Corzo, Eucaris del Carmen, Castro Llaja, Lindomira, & Vargas Murillo, Alfonso Renato. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&tlng=es
- Dextre Flores, J. C., y Del Pozo Rivas, R. S. (2012). ¿Control de gestión o gestión de control? *Contabilidad y Negocios*, 7(14), 69-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281624914005>
- Dimitrios Buhalis, Daniel leungb, Miguel linb (2023), Metaverse as a disruptive technology revolutionising tourism management and marketing. *Tourism Management* 97(2023), 104724 <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104724>
- Gutiérrez Martínez, Juan Antonio, y Febles Estrada, Ailyn. (2019). Las tecnologías disruptivas y su aplicación en la medicina con vistas al 2030. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(4), e1563. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000400010&lng=es&tlng=es.
- Hernández R, Fernández C y Baptista M P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación. México: Mc. Graw Hill Education.
- Juárez Rios, M. A. ., Gómez Lemus, T. de J. ., Prieto Uscanga, A. ., Prieto Uscanga, . M. ., & López Ostría, M. T. . (2021). Teletrabajo y productividad en trabajadores del conocimiento. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 8(16). Recuperado de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/239>
- Ledo Vidal, María J., Carnota Lauzán, Orlando, & Rodríguez Díaz, Alfredo. (2019). Tecnologías e innovaciones disruptivas. *Educación Médica Superior*, 33(1), e1745. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000100026&lng=es&tlng=es

- Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia, (2020). Teletrabajo. Versión 3.0. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20TELETRABAJO.pdf>
- Miranda-Torrez, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación Administrativa*, 50(127),90-109. ISSN: 1870-6614. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109007>
- Mujicade López, M., (2001). La Cooperación, una estrategia viable para relacionar a la Universidad con el Sector Productivo. *Multiciencias*, 1(2),95-106. ISSN: 1317-2255. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90412004>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Puntriano Rosas, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *IUS ET VERITAS*, 14(29), 157-178. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>
- Restrepo Betancur, L. F., y Arboleda Montoya, L. M. . (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>
- Rivera Olguin, Patricio, Sánchez Espinoza, Eugenio, & Cortés Díaz, Beatriz. (2021). La disrupción de lo presencial a lo virtual. Percepciones de los directores de docencia sobre el uso de plataformas digitales en contexto de pandemia en una universidad del norte de Chile. *Páginas de Educación*, 14(2), 77-95. Epub 01 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.22235/pe.v14i2.2607>
- Romo Aviña, M. F., Acosta Velázquez, S. C., & Pedraza Amador, E. M. (2021). Teletrabajo, modalidad que demanda compromiso y fiabilidad en los empleados. *Boletín Científico INVESTIGIUM De La Escuela Superior De Tizayuca*, 7(13), 17-23. <https://doi.org/10.29057/est.v7i13.7303>
- Sánchez-Toledo Ledesma y Agustín María. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es&tlng=es.
- Sebastián, J., (2000). Las Redes de Cooperación como modelo organizativo y funcional para la I+D. *Redes*, 7(15),97-111. ISSN: 0328-3186. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90701503>
- Selander L, Henfridsson O, Svahn F (2013) Capability search and redeem across digital ecosystems. *J Inf Technol* 28(3):183–197.
- Silva Atencio, Gabriel, y Li Bonilla, Federico. (2020). Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 69-82. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i1.3009>
- Skog, DA, Wimelius, H. y Sandberg, J. (2018) Disrupción digital. *Bus Inf Syst Eng* 60, 431–437. <https://doi.org/10.1007/s12599-018-0550-4>
- Uribe Kajat, Justina, Jiménez de Aliaga, Kelly Myriam, Vargas Dávila, José Gerardo, Rey de Castro Hidalgo, Daniel Enrique, Bashualdo Pérez, Miguel Ángel, & Geraldo Campos, Luis Alberto. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179-199. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Varón Serna, D. R., Frasca Rodríguez, D. M., Gamboa Andrade, E., Benavides Sánchez, D. D., y Vargas Polanco, H. . (2017). La disrupción digital (I): modelos de negocio, innovación, conocimiento y tecnología. *Revista Vector*, 12, 22–31. <https://doi.org/10.17151/vect.2017.12.3>

Velásquez Contreras, A., (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. Revista Escuela de Administración de Negocios, (61), 129-155.

Yarnold Limon, Edith (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Noticias Cielo. ISSN-e 2532-1226, N°. 1, 2021