



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**“CLOUD COMPUTING Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL  
PERSONAL HOME OFFICE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (LIMA-  
PERÚ), 2023”**

Tesis para optar el título profesional de:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:  
Kiara Jiller Calsina Tocto (0000-0002-6505-8890)  
Stefanie Perpetua Alvarez Chavez (0000-0002-0753-1918)

Asesor:  
Hugo Jesús Salas Canales (0000-0003-2754-9514)

Lima – Perú  
2024

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 29 de febrero de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO</b>
Miembro 1	<b>WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA</b>
Miembro 2	<b>MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“CLOUD COMPUTING Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL HOME OFFICE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (LIMA-PERÚ), 2023”**

Presentado por el(la) bachiller.

**KIARA JILLER CALSINA TOCTO**  
**STEFANIE PERPETUA ALVAREZ CHAVEZ**

Para optar al título profesional de  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**HUGO JESUS SALAS CANALES**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>KIARA JILLER CALSINA TOCTO</b>		
Nota (en letras):	<b>Dieciséis</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	<b>STEFANIE PERPETUA ALVAREZ CHAVEZ</b>		
Nota (en letras):	<b>Dieciséis</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO  
**Presidente(a) del Jurado**



HUGO JESUS SALAS CANALES  
**Asesor(a)**



WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA  
**Miembro 1**



MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA  
**Miembro 2**

**ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR**

**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>**

Lima, 01 de marzo del 2024

Señor,  
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación  
Universidad Científica del Sur  
Presente. –**

De nuestra consideración,

Yo: Kiara Jiller Calsina Tocto y Stefanie Perpetua Alvarez Chavez, egresadas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Hugo Jesús Salas Canales, declaramos que este informe final de tesis titulado: *Cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023*, sustentado para obtener el título de Licenciadas en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos <sup>2</sup>, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



**Firma tesista  
DNI: 45957793**



**Firma tesista  
DNI: 70877619**



**Firma del asesor de tesis  
DNI: 46160527**

<sup>1</sup> En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

<sup>2</sup> Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

## INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

**Título del documento evaluado.** Cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una Universidad privada (Lima-Perú), 2023

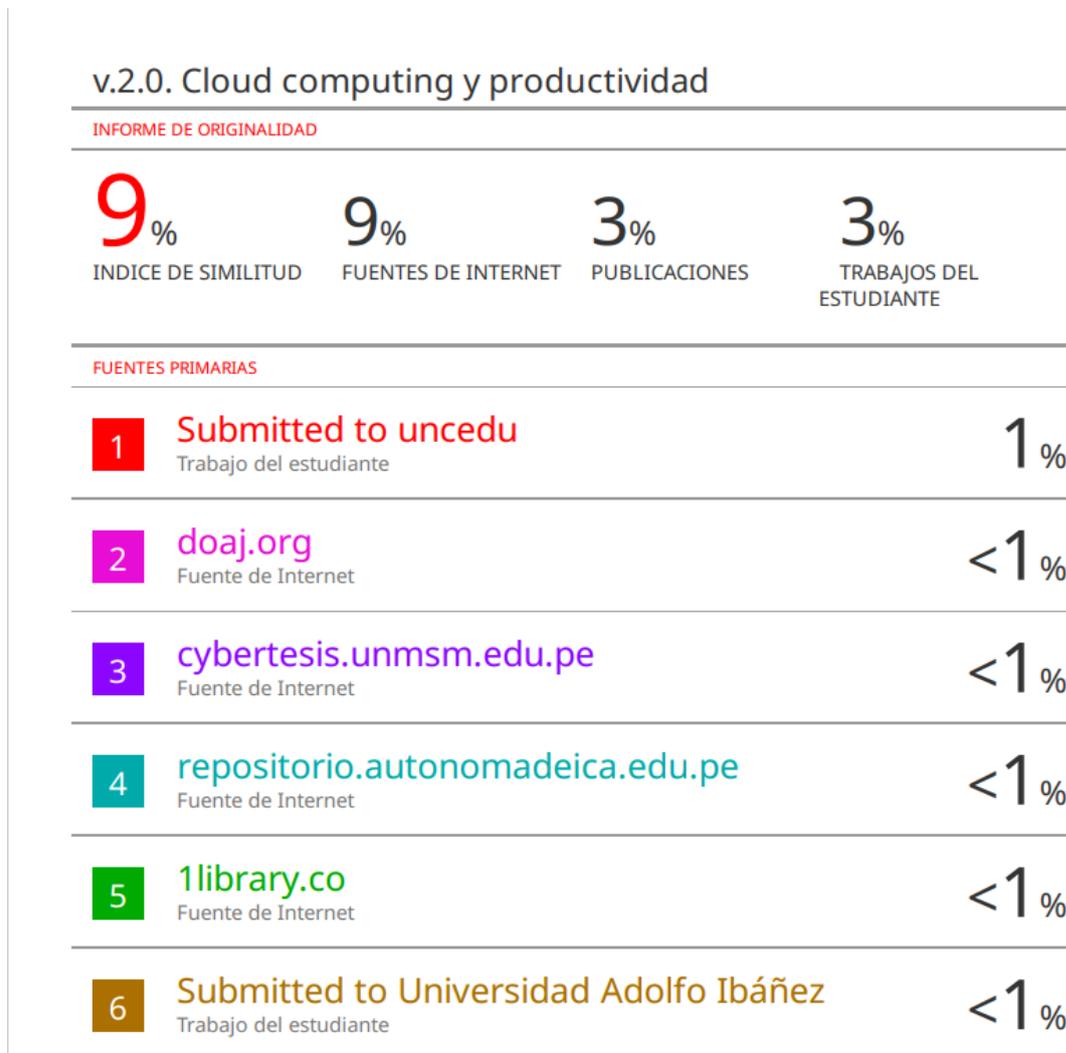
**Autores.** Kiara Jiller Calsina Tocto; Stefanie Perpetua Alvarez Chavez

**Mecanismo de revisión de originalidad.** Evaluación con Turnitin (ID 2333057976).

**Resultado de la evaluación.** 9%

**Revisado por.** Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

**Comentarios sobre la revisión.** Filtros usados: excluir fuentes de menos de 15 palabras, se excluyeron citas.



## Dedicatoria

A mi amado hijo Jean Piero, mi mayor motivación y razón para esforzarme al máximo. Este logro es para ti, para que veas que los sueños se hacen realidad con esfuerzo y dedicación.

A mis padres, Delia y Antonio, quienes me inculcaron los valores de perseverancia y amor por el conocimiento. Su apoyo inquebrantable ha sido un faro en mi camino.

A mi querida hermana, compañera de alegrías y desafíos a lo largo de esta travesía académica, gracias por estar a mi lado.

Y a ti que me enseñaste que Dios les da las peores batallas a sus mejores guerreros. Tu apoyo y fe en mis capacidades me han impulsado a superar obstáculos y alcanzar mis metas.

Gracias a cada uno de ustedes por ser mi fuente de inspiración y apoyo. Sin su amor y aliento, este logro no sería posible.

***Stefanie Alvarez***

Para la única persona, que me ha demostrado ser un ejemplo de determinación y valentía.

Aprendiste que el miedo puede ser un compañero constante, pero no permitiste que te detuviera.

En cada paso, en cada desafío, encontraste tu poder, siguiendo adelante, forjando un camino que merecer.

Con amor y admiración.

***Kiara Calsina***

## Agradecimientos

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a nuestras familias, por su apoyo incondicional a lo largo de este arduo proceso. Su amor, comprensión y aliento fueron fundamentales para que pudiéramos completar esta tesis.

Agradecemos a nuestro director de tesis Hugo Jesús Salas Canales por su liderazgo en el desarrollo de esta tesis. Su mentoría y supervisión fue esencial para dar forma a este trabajo.

Asimismo, extendemos nuestra gratitud a nuestros compañeros de clase y a todos los que participaron en debates y discusiones académicas que enriquecieron nuestra comprensión del tema.

Por último, agradecemos a todos los autores cuyas obras y contribuciones previas forman la base de esta tesis.

**ÍNDICE GENERAL**

<b>Dedicatoria</b>	<b>2</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>8</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	<b>9</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b>	<b>15</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>22</b>
<b>1.2.1. Problema general</b>	<b>22</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos</b>	<b>22</b>
<b>1.3. Justificación de la investigación</b>	<b>22</b>
<b>1.4. Limitaciones de la investigación</b>	<b>24</b>
<b>1.5. Viabilidad de la investigación</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>26</b>

<b>2.1.</b>	<b>Antecedentes de la investigación</b>	<b>26</b>
<b>2.1.1.</b>	<b>Antecedentes internacionales</b>	<b>26</b>
<b>2.1.2.</b>	<b>Antecedentes nacionales</b>	<b>30</b>
<b>2.2.</b>	<b>Bases teóricas</b>	<b>34</b>
<b>2.3.</b>	<b>Objetivos de la investigación</b>	<b>46</b>
<b>2.3.1.</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>46</b>
<b>2.3.2.</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>46</b>
<b>2.4.</b>	<b>Formulación de hipótesis</b>	<b>46</b>
<b>2.4.1.</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>46</b>
<b>2.4.2.</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>47</b>
	<b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>48</b>
<b>3.1.</b>	<b>Diseño de la investigación</b>	<b>48</b>
<b>3.2.</b>	<b>Tipo</b>	<b>48</b>
<b>3.3.</b>	<b>Enfoque</b>	<b>49</b>
<b>3.4.</b>	<b>Población</b>	<b>49</b>
<b>3.5.</b>	<b>Muestra</b>	<b>49</b>
<b>3.6.</b>	<b>Operacionalización de variables</b>	<b>50</b>
<b>3.7.</b>	<b>Técnicas para la recolección de datos</b>	<b>50</b>
<b>3.7.1.</b>	<b>Descripción de los instrumentos</b>	<b>50</b>
<b>3.7.2.</b>	<b>Validez y confiabilidad de los instrumentos</b>	<b>51</b>

<b>3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos</b>	<b>52</b>
<b>3.9. Aspectos éticos</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>54</b>
<b>4.1. Resultados descriptivos</b>	<b>54</b>
<b>4.1.1. Perfil de participantes</b>	<b>54</b>
<b>4.2. Prueba de normalidad</b>	<b>56</b>
<b>4.3. Contraste de hipótesis</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>64</b>
<b>5.1. Discusión</b>	<b>64</b>
<b>5.2. Conclusiones</b>	<b>69</b>
<b>5.3. Recomendaciones</b>	<b>70</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>76</b>
<b>Abreviaturas</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>87</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Matriz de operacionalización	89
Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación	90
Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos	95

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Número</b>		<b>Página</b>
1	Matriz de operacionalización de variables	50
2	Edad de los encuestados	54
3	Género de los encuestados	55
4	Formación académica de los colaboradores	55
5	Años de experiencia de los colaboradores	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Número		Página
1	Resumen de validez por juicio de expertos	51
2	Alfa de Cronbach por variable	52
3	Prueba de normalidad	57
4	Interpretación de los coeficientes de correlación	57
5	Correlación de Spearman para la hipótesis general	59
6	Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1	60
7	Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2	61
8	Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3	63

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Número</b>		<b>Página</b>
1	Matriz de consistencia	87
2	Matriz de operacionalización	89
3	Encuesta/instrumento de evaluación	90
4	Validez de instrumentos por Jueces Expertos	95

## RESUMEN

El objetivo principal de la investigación titulada "Cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima – Perú), 2023" fue determinar la asociación entre el uso del cloud computing y la productividad laboral en la mencionada facultad. Se empleó un enfoque cuantitativo mediante un diseño no experimental transversal correlacional-causal. La muestra consistió en los 21 colaboradores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada. Los resultados obtenidos proporcionaron información valiosa acerca de la relación entre el cloud computing y la productividad laboral, concluyendo que existía una correlación positiva y sólida entre ambas variables. Este hallazgo se respaldó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), que obtuvo un valor de 0.797. En consecuencia, estos resultados respaldaron la hipótesis alterna de que existe una relación directa y significativa entre las variables mencionadas.

*Palabras clave:* Cloud computing, productividad laboral, accesibilidad, optimización de procesos, interoperabilidad.

## ABSTRACT

The main objective of the research titled "Cloud computing and work productivity of the home office personnel in the Faculty of Business Sciences of a private university (Lima - Peru), 2023" was to determine the association between the use of cloud computing and work productivity in the mentioned faculty. A quantitative approach was employed through a non-experimental cross-sectional correlational-causal design. The sample consisted of the 21 collaborators from the Faculty of Business Sciences of the private university. The obtained results provided valuable information about the relationship between cloud computing and work productivity, concluding that there was a strong and positive correlation between both variables. This finding was supported by the Spearman correlation coefficient (Rho), which obtained a value of 0.797. Consequently, these results supported the alternative hypothesis that there is a direct and significant relationship between the mentioned variables.

*Keywords:* Cloud computing, work productivity, accessibility, process optimization, interoperability.

## INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia, muchas organizaciones se vieron obligadas a tomar medidas para cumplir con las restricciones gubernamentales, que implicaban confinamiento y aislamiento. Esto forzó a muchas de ellas a abandonar las prácticas tecnológicas convencionales y a adoptar nuevos recursos tecnológicos intangibles como el uso del cloud computing con el propósito de gestionar y optimizar los recursos, lo que les permitió mantener una eficiencia en la productividad laboral, incluso a distancia y desde cualquier lugar, permitiendo adaptarse a los diversos procesos y distinguirse del mercado tradicional gracias a los beneficios que ofrecen los servidores virtuales.

Dadas las razones mencionadas anteriormente, el objetivo principal de este estudio se planteó con el propósito de analizar la relación entre el cloud computing y la productividad laboral en una universidad privada.

A continuación, se proporciona una descripción del contenido de los capítulos que componen este trabajo:

En el primer capítulo se aborda el planteamiento de la realidad problemática comenzando por la descripción de la situación problemática general para luego enfocarse en la problemática específica, explicando cuales son las razones que dan importancia a esta investigación. Se detallan los argumentos otorgando relevancia del trabajo desde distintos enfoques teóricos, prácticos y metodológicos. Asimismo, se discuten limitaciones que se presentaron y se explica los motivos por los cuales fue posible superar dichas limitaciones y llevar a cabo esta investigación.

En el segundo capítulo se presentan investigaciones importantes y pertinentes relacionadas con el tema de estudio, con el fin de conocer los principales hallazgos y enfoques teóricos sobre la problemática abordada. Además, se despliega un desarrollo conceptual de las bases teóricas desde las dimensiones consideradas para el análisis. Finalmente, en este mismo capítulo se definen los objetivos generales y específicos que guiaron el desarrollo del estudio para exponer las hipótesis formuladas por las investigadoras.

Para el tercer capítulo se expone el marco metodológico aplicado en esta investigación, incluyendo el alcance del estudio en función de su propósito, el enfoque metodológico utilizado de acuerdo con la naturaleza del problema planteado incluyendo la definición de la muestra y la población objeto de estudio. Asimismo, se encuentra la operacionalización de las variables y la técnica de recolección de datos con su debido procesamiento y análisis de los datos obtenidos. Por último, se explican los criterios y técnicas empleados para determinar la validez y confiabilidad del instrumento, se describen los aspectos éticos considerados en todas las etapas de la investigación con el fin de respetar los derechos de los participantes.

En el cuarto capítulo se presentan los hallazgos del estudio, respondiendo a todas las preguntas de investigación mediante el respectivo análisis estadístico y su interpretación. Asimismo, se describen los procedimientos y técnicas estadísticas utilizadas para el análisis de resultados presentando los hallazgos mediante tablas y figuras que facilitan la comprensión e interpretación de estos, estableciendo comparaciones y relaciones coherentes entre las variables e indicadores llegando a contrastar los datos obtenidos con el marco teórico y con los resultados de

investigaciones previas relevantes. De este modo, se genera conocimiento nuevo sobre el problema estudiado, aportando evidencia empírica para confirmar o rechazar las hipótesis planteadas inicialmente.

El quinto y último capítulo se ejecuta la discusión de los resultados obtenidos y los hallazgos encontrados en investigaciones previas relacionadas con la investigación. De igual modo, se analiza a detalle cada resultado obtenido con el fin de confirmar, refutar o ampliar el conocimiento existente sobre la problemática abordada. Posteriormente, se presentan las conclusiones basadas en los resultados que se sustentan rigurosamente en la evidencia empírica recabada en la fase de análisis de resultados. Asimismo, se proponen las recomendaciones formuladas por las investigadoras que están orientadas a los hallazgos del estudio para resolver la problemática analizada. Por último, se mencionan las referencias bibliográficas consultadas durante todo el proceso de estudio, así como los anexos relevantes para la investigación.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

A medida que transcurre el tiempo, la sociedad se ha sumergido en un entorno altamente desarrollado, donde la tecnología desempeña un papel crucial convirtiéndose en un concepto esencial y beneficioso para la humanidad; en el ámbito empresarial, la respuesta a esta transformación ha impulsado avances significativos, proporcionando una adaptación más pronunciada y oportunidades ampliadas para las empresas. Gracias a este progreso tecnológico, estas compañías logran una mayor flexibilidad y se colocan en la vanguardia de la ola tecnológica (Camelo et al., 2019; Solari-Legua y Salas-Canales, 2023). Esta evolución tecnológica a través del tiempo ha originado un desarrollo óptimo a nivel empresarial a causa de los beneficios que mejoran los diversos procesos que se realizan dentro de la organización (Ventocilla-Cerrón et al., 2024). Además, hace que las instituciones puedan adaptarse de mejor manera ante los cambios que se generan a raíz de la globalización, la misma que incentiva a la digitalización y cambios radicales en las grandes y pequeñas empresas respecto a procesos, lineamientos, políticas e implementación de nuevas estrategias relacionadas con servicios tecnológicos que les permitan mantenerse dentro de este nuevo mercado cambiante. Según lo informado por Iberdrola (2023), el progreso tecnológico está estrechamente ligado a la innovación, como se evidencia en el hecho de que muchos de los países más avanzados tecnológicamente también se destacan por su capacidad innovadora. Suiza ocupa el primer lugar en la lista de los países más innovadores del mundo, gracias a sus políticas empresariales que lo convierten en el mejor lugar para realizar negocios a nivel global. Asimismo, los Países Bajos son reconocidos como el tercer país con mayor creatividad

en línea. Por último, Finlandia destaca en el conocimiento y la infraestructura tecnológica, ubicándose en la cuarta posición del ranking global de innovación. La transformación digital tiene como finalidad acrecentar a una empresa, lo que ocasiona cambios relevantes en cada una de sus actividades por medio de la unificación de los servicios tecnológicos de información, comunicación e interconexión (Kraus et al., 2021).

En Latinoamérica, cada gobierno se vio en la obligación de tomar acciones para mitigar los contagios por la covid-19, crisis que afectó directamente cada ámbito del país. Según lo mencionado por la Organización para la Economía, Cooperación y Desarrollo (2020), las medidas de confinamiento han golpeado fuertemente la oferta y la demanda en diversos sectores, especialmente en el turismo, lo que ha resultado en una notable disminución de los ingresos familiares. Además, se ha observado una caída en los mercados y la depreciación de las monedas en América Latina. A medida que los casos de COVID-19 se han ido mitigando, los gobiernos se han visto obligados a reabrir gradualmente sus economías. Bolivia, por ejemplo, ha comenzado a flexibilizar las medidas de cuarentena en función de la clasificación del Ministerio de Salud. Ecuador, México y Costa Rica han implementado estrategias basadas en códigos de colores según la situación de cada distrito. Perú ha diseñado un plan para reactivar la capacidad operativa de los sectores, comenzando con la producción de minerales. Sin embargo, los sectores sensibles, como restaurantes y lugares de entretenimiento, solo han podido alcanzar una activación del 40%. A nivel organizacional muchas de las empresas tuvieron que acatar las medidas del Gobierno cumpliendo el confinamiento y aislamiento, el cual obligó a muchas de estas a dejar la tecnología tradicional e incorporar nuevos recursos

tecnológicos intangibles, con el fin de gestionar y optimizar los recursos logrando mantener una productividad laboral eficiente a distancia (Malpartida-Maíz et al., 2023). Maurizi (2020) manifiesta que las tecnologías han tenido un alcance inédito en estos últimos tiempos, principalmente en tiempos de pandemia donde los diversos sectores e industrias evidenciaron que lo digital es el centro de la organización. Hoy en día la tecnología deja de verse como un área de servicio a la que se recurría ante problemáticas específicas, considerada actualmente parte de decisiones estratégicas para la organización.

En el Perú, como resultado de la post pandemia, las tecnologías han venido tomando un rol importante en las labores diarias de las organizaciones adaptándose a los diversos procesos de gestión sin importar la modalidad de trabajo, el avance imparable y la adopción generalizada por los avances tecnológicos en diversos países están generando ventajas significativas y fomentando el crecimiento. En la actualidad, se ha observado un crecimiento significativo en las innovaciones tecnológicas en diversos sectores productivos del Perú. Estas tecnologías constituyen herramientas que posibilitan la obtención, manipulación, conservación, distribución y obtención de información, lo cual a su vez potencia la comunicación y la transferencia de datos; el propósito fundamental de estas innovaciones es elevar el bienestar de los individuos, al facilitar el acceso a información relevante y aumentar la eficiencia en los procesos de trabajo. Para el Perú es de vital importancia reconocer la brecha digital existente entre los diferentes sectores de la nación; además, resulta imperativo realizar modificaciones en la proporción de la infraestructura de telecomunicaciones y mejorar el acceso a Internet, con el objetivo de incorporar a cada ciudadano peruano en la era moderna

(Cusihuamán et al., 2020; Vásquez-Silva et al., 2015). Por otro lado, uno de los cambios significativos fue el trabajo remoto in house y uso de diversas plataformas, llegando a cubrir las necesidades del negocio convirtiéndola así en un aliado y fuente de oportunidades para la toma de decisiones frente a los nuevos paradigmas. Un estudio llevado a cabo por el Instituto San Ignacio de Loyola (2020), bajo una muestra representativa de 250 de las principales empresas del país reveló que un impresionante 89% de estas ya había implementado el trabajo remoto. Dentro de este grupo empresarial, un notable 39% tenía a la totalidad de su equipo laborando bajo esta modalidad, y el 95% considera que debería mantenerse este modelo de trabajo para futuros escenarios de crisis.

De acuerdo con Radio Programas del Perú (2022), el mes de junio de 2022 evidenció un incremento del 6% en comparación con junio de 2021, totalizando más de 209,000 puestos de trabajo formales. En cuanto a la tipología de empleo, aproximadamente 225,000 trabajadores fueron registrados bajo la clasificación de teletrabajo y/o trabajo remoto en planilla electrónica, cifra que constituye aproximadamente el 6% del conjunto de empleados en el sector privado formal.

Según lo comentado por News Center Microsoft Latinoamérica (2022), destaca que el 95% de las empresas han acelerado sus procesos digitales a causa de la pandemia, priorizando equipos de cómputo portátiles, software, almacenamiento y computación en la nube. Este hecho ha permitido que las compañías de diversos rubros hayan tenido que migrar a un sistema de computación en la nube que les posibilite recolectar y analizar mayor cantidad de datos; de esta manera, han logrado obtener menor impacto

ante la pandemia aprovechando la adaptación y los cambios en los nuevos entornos virtuales que va ligado a los nuevos perfiles del cliente.

Como lo mencionado por Computer Weeklys al inicio del año 2021, los centros de datos siguieron experimentando un crecimiento y una continua adaptación para hacer frente a los desafíos que la pandemia ha impuesto a nivel global. El uso de la tecnología 5G, la rápida transición hacia entornos de nube, el aumento en la automatización, la seguridad y la inteligencia artificial han destacado la importancia de que el mercado de almacenamiento se ajuste a un marco tecnológico cada vez más común en las empresas. A pesar de continuar trabajando en los planos trazados el año anterior, las compañías han extraído lecciones valiosas para superar las dificultades que aún pueden estar relacionadas con el coronavirus.

Indiscutiblemente la aceleración de todos los cambios tecnológicos que vienen surgiendo en el Perú y el mundo están cambiando la mentalidad y forma de trabajo de las grandes y pequeñas empresas, volviéndolas más versátiles y competitivas en el mercado, a su vez permitiendo que su capital de trabajo pueda desarrollar con mayor facilidad sus habilidades blandas, digitales y remoto en función a la optimización de tiempos de respuesta sobre los procesos que se realizan diariamente. Sin embargo, solo el 40% de la población tienen conocimientos básicos en comparación con las habilidades informáticas avanzadas que cuentan los países orientales (Patiño et al., 2021).

Por otro lado, el director ejecutivo de Telefónica del Perú señaló la importancia de cerrar las disparidades de conexión en el país como un requisito fundamental para lograr una verdadera transformación digital. También resaltó cómo las colaboraciones

entre el sector público y privado, junto con los nuevos modelos de infraestructura, representan una opción viable para reducir la brecha digital en la nación (CEPAL, 2021).

Las claves para reducir la brecha digital y que los países aprovechen plenamente el potencial de las tecnologías radican en contar con una estructura productiva sólida, una intensa aplicación tecnológica en la industria y una dinámica empresarial innovadora. En economías latinoamericanas y caribeñas, donde los niveles de sofisticación tecnológica del sector productivo y las empresas son limitados, resultado de una baja complejidad del ecosistema, solo promover y facilitar la adopción de tecnologías es insuficiente. Se requiere igualmente de la implementación de políticas estratégicas que fomenten el desarrollo tecnológico y la innovación creciente de procesos, de manera que se eleve la productividad y la competitividad sistémica, fortaleciendo así el ecosistema digital (López, 2023).

Es por ello, la importancia de la adaptación e implementación de nuevas tecnologías digitales en los procesos de cada organización para su mejor desarrollo y crecimiento organizacional.

Cabe resaltar que toda organización que tenga acceso a la computación en la nube podrá diferenciarse del mercado tradicional por los beneficios que le acontece como la flexibilidad, mayor accesibilidad desde cualquier lugar ahorre de costos en infraestructura, mayor rentabilidad y productividad laboral mejorando el aprovechamiento de la herramienta en el capital humano y a su vez despertando nuevos conocimientos. Además de eso, la optimización de tiempo de respuesta permitirá que las gestiones se realicen de forma más rápida y ágil independientemente del lugar que

se encuentren ofreciendo a su vez mayor productividad laboral convirtiéndola aún más competitiva en el mundo empresarial.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad, analizar acerca del cloud computing y cómo este guarda relación con la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada, puesto que a raíz de la pandemia, todas las áreas de la institución universitaria se vieron en la obligación de migrar su modalidad de trabajo a la virtualidad; sin embargo, los buenos niveles de productividad laboral obtenida por el personal de la facultad objeto de estudio ha permitido que sigan trabajando bajo la virtualidad accediendo a los recursos informáticos en tiempo real y desde cualquier lugar, lo que a su vez genera eficiencia y competitividad en la organización. Sin embargo, para sustentar esta afirmación fue necesario respaldar esta percepción a través de una investigación que evaluara de manera científica la productividad de los colaboradores en el ámbito virtual. Para dicho propósito, se planteó llevar a cabo un estudio correlacional utilizando un diseño no experimental de tipo transversal y un enfoque cuantitativo, dicha investigación buscó determinar la relación entre las variables, utilizando una escala de Likert para medir las valoraciones de los colaboradores respecto a indicadores específicos. El análisis de la correlación entre estas variables proporcionó datos objetivos para conocer los principales factores que contribuyeron con la productividad en la modalidad remota. Los hallazgos y conclusiones obtenidos se utilizarán como fundamento para desarrollar estrategias destinadas a optimizar la productividad del personal en el entorno virtual en el que actualmente se trabajan.

Por todo lo expuesto anteriormente, es importante analizar este tipo de variables con el fin de brindar alternativas de solución que ayuden a mejorar las nuevas formas de trabajo asegurando el éxito organizacional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Existe relación entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?

¿Existe relación entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?

¿Existe relación entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?

## **1.3. Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica a nivel teórico porque pretende analizar las variables cloud computing y los beneficios que tiene en la productividad laboral de los colaboradores, con el fin de desarrollar estrategias que aporten en las organizaciones.

Si bien se han venido realizando estudios previos sobre estos temas, aún quedan vacíos en cuanto al uso del cloud computing y su vínculo con la productividad en los colaboradores de forma remota en el contexto peruano. Por lo expuesto anteriormente, al realizar este tipo de investigación se contribuirá a llenar ese vacío y proporcionará hallazgos actualizados sobre los diversos beneficios del cloud computing para el desempeño de los colaboradores fuera de sus oficinas. Además, los resultados del estudio podrán ser utilizados de base para futuras investigaciones que quieran dar profundidad en el análisis de estos factores. Asimismo, se podrá llevar a cabo estudios comparativos con otros países de la región o explorar el impacto diferenciado en varios sectores económicos. De este modo, al contar con este diseño de investigación podrá obtenerse un mayor conocimiento que estimulará mejoras constantes en la utilización de la computación en la nube para potenciar la productividad laboral.

Asimismo, se justifica a nivel práctico, porque los hallazgos encontrados en los resultados permitirán a las organizaciones implementar soluciones del cloud computing considerando los beneficios que brinda y los efectos positivos que puede generar en la productividad de los empleados remoto. Dichos resultados pueden generar confianza en las organizaciones para implementar estas tecnologías y así aprovechen los beneficios que presenta.

En cuanto a la justificación metodológica, el uso de un enfoque cuantitativo correlacional permitió explorar la relación entre las variables planteadas y la aplicación de un cuestionario validado otorga credibilidad a los resultados. Además, el estudio sentará precedente para futuras investigaciones de alcance explicativo que modelen relaciones de causalidad entre el cloud computing y productividad laboral remota.

#### 1.4. Limitaciones de la investigación

La presente investigación tenía como limitación el difícil acceso a la información por ser de carácter sensible para la entidad universitaria objeto de estudio restringiendo el alcance del análisis sobre el uso de cloud computing en la institución. Otra de las limitaciones era el trabajo remoto de los colaboradores, lo cual impedía realizar una encuesta presencial, llevándolas a modalidad virtual. Si bien este tipo de modalidad facilitó el alcance, pudo influir en que las respuestas no reflejan con exactitud las condiciones reales de productividad al depender de la percepción subjetiva de los participantes; sin embargo, para mitigarlo, las futuras investigaciones podrían complementar con datos objetivos de producción y desempeño. Finalmente, por políticas de la universidad, no se obtuvo consentimiento para revelar su nombre, esto limitó la especificidad del contexto organizacional estudiado. Para preservar confidencialidad y credibilidad, se optó por omitir la identidad amparándose en lo estipulado por el Manual de Publicaciones de la American Psychological Association en su séptima edición, pero en estudios posteriores se sugiere negociar autorización para dar mayor precisión sobre la muestra.

En lo que respecta a las encuestas de manera virtual, aunque pueda presentar limitaciones debido a posibles sesgos, no va en contra del objetivo del estudio sobre los beneficios del cloud computing para la productividad remota. Esto no quiere decir que esta modalidad carezca de ventajas en comparación con el trabajo presencial convencional.

### **1.5. Viabilidad de la investigación**

El estudio fue factible porque una de las investigadoras trabajaba en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada objeto de estudio, lo que facilitó la aplicación de encuestas y la obtención de sus resultados. Además, se disponía de recursos financieros y tecnológicos para el desarrollo de esta investigación.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

El estudio desarrollado por Χρυσόφης (2019) en Grecia tuvo como propósito determinar las variables que incidieron en que las compañías de ese país incorporaran la computación en la nube. Esta investigación se realizó con el fin de conocer las necesidades presentes en las labores diarias de los trabajadores relacionados con la adopción de la tecnología de computación en la nube y los servicios que podía ofrecer. Para este tipo de estudio se utilizó el método de investigación cualitativo, prosiguiendo para la recolección de datos las entrevistas con preguntas semiestructuradas - tipo abierto. De acuerdo con la información recopilada de la literatura y entrevista al alto directivo de una de las empresas más grandes y reconocidas en Grecia “Spitogatos.gr”, el autor concluyó que eran nueve los factores que influyeron en la toma de decisiones de la organización, los cuales fueron: ventaja competitiva y su adopción al cloud computing, complejidad de los servicios de computación en la nube, preparación organizacional, apoyo de los altos directivos, presión de la competencia, capacitación del personal, presión de los socios comerciales, utilidad percibida y la facilidad del uso de cloud computing. El estudio de Χρυσόφης (2019) sobre los factores que influyeron en la adopción del cloud computing en las empresas griegas fue relevante para dicha investigación porque exploró las necesidades y percepciones de los trabajadores con respecto a esta tecnología. Sus hallazgos sobre la importancia de la preparación organizacional, el apoyo de la alta dirección y la capacitación del personal fueron pertinentes para entender cómo maximizar los beneficios del cloud computing en

términos de productividad laboral del personal en home office en el contexto de estudio.

Mohanty (2019) elaboró una investigación con el propósito de analizar los retos que enfrentaban las PYME irlandesas a la hora de adoptar el cloud computing en el sector hotelero de la ciudad de Dublín (Irlanda). El tipo de investigación fue interpretativa. Respecto al tamaño de muestra estuvo conformado por 90 encuestados de una población de 200, a quienes se les otorgó un cuestionario con 21 preguntas basadas en el análisis previo de la literatura. De acuerdo con los resultados, el autor concluyó que la mayoría de la población estudiada no era consciente de la importancia y los beneficios que se tenían al adoptar la computación en la nube, volviéndolos reacios al cambio sin pensar en lo que podían llegar a ser si decidieran adoptar el cloud computing en el sector hotelero. Asimismo, mencionó que los colaboradores eran muy influyentes para la toma de decisiones de las organizaciones. El estudio de Mohanty (2019) sobre los retos de la adopción del cloud computing en las PYME del sector hotelero en Dublín fue relevante para su investigación porque examinó las percepciones y el nivel de conciencia de los trabajadores sobre los beneficios de esta tecnología. Sus hallazgos relacionados con la resistencia al cambio y la influencia de los empleados en las decisiones organizacionales fueron pertinentes para comprender los factores humanos asociados con la implementación exitosa del cloud computing para mejorar la productividad del personal en modalidad de home office.

El estudio realizado por Ortiz et al. (2019) tuvo como finalidad evaluar la influencia del clima organizacional en la productividad de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) localizadas en la ciudad colombiana de Barranquilla. Según

los autores, su investigación fue tipo correlacional bajo el diseño no experimental y transversal. La población objeto de estudio tuvo un tamaño de 351 empleados seleccionados de manera aleatoria, utilizando un cuestionario de 35 afirmaciones trabajadas bajo la escala de Likert. Dentro de los resultados, se demostró que sí existía una correlación significativa entre las variables. Asimismo, mencionaron que el clima organizacional era muy importante para mantener una alta productividad laboral. El estudio de Ortiz et al. (2019) demostró la relevancia de un entorno laboral favorable para la productividad. Esto puede ser equiparable al impacto potencial del cloud computing en la productividad laboral del personal en modalidad home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada en Lima (Perú) en 2023.

El estudio realizado por Picoto et al. (2021) buscó examinar cómo la estructura tecnología-organización-entorno y la orientación estratégica impactaban en la adopción de la computación en la nube, movilidad empresarial y el rendimiento organizacional; dicha investigación tuvo como propósito analizar estas relaciones en el contexto empresarial brasileño. El diseño de investigación fue de tipo teórico, cuantitativo. El tamaño de muestra estuvo conformado por 993 empresas, de las cuales solo 137 organizaciones fueron partícipes del cuestionario construido con la escala de Likert. Como resultado de la investigación, los autores concluyeron que la conveniencia, compatibilidad y confianza organizacional fueron factores importantes para el manejo de cloud computing. La orientación a la innovación y la orientación emprendedora tuvieron un efecto positivo en la movilidad empresarial, tras lo cual afirmaron que existió una relación entre los constructos. Asimismo, enfatizaron que los puntos relacionados con el uso del cloud computing proporcionaron grandes beneficios en las

organizaciones respecto a su rendimiento y desempeño empresarial. El estudio de Picoto et al. (2021) sobre la influencia de la estructura tecnología-organización-entorno y la orientación estratégica en el uso de la computación en la nube, la movilidad empresarial y el rendimiento en Brasil, resaltó la importancia de la conveniencia, compatibilidad y confianza organizacional en el manejo del cloud computing. Esto fue fundamental para comprender la relación entre el cloud computing y la productividad laboral del personal en modalidad home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada en Lima (Perú) en 2023.

En la ciudad mexicana de Chiapas, específicamente en el CEUNE-UNACH, González (2022) tuvo como finalidad examinar el impacto del home office en la productividad de los trabajadores después de la pandemia de COVID-19. El tipo de investigación fue mixta, dado que se trabajó bajo técnicas cualitativas y cuantitativas tales como observacional (estudio de percepción del personal sobre la productividad), prospectivo (recolección de datos bajo las herramientas encuesta, entrevista y análisis documental), transversal (levantamiento de información) y descriptivo (descripción de los efectos de la variable productividad). La muestra estuvo conformada por 38 personas de las cuales 7 fueron líderes de procesos y 31 colaboradores operativos. Finalmente, los hallazgos en la investigación arrojaron resultados positivos, confirmándose que la modalidad de teletrabajo fue un factor que ayudó en el crecimiento de la productividad, reducción en costos y aumento de actividades de la universidad, considerando que el personal laboraba sin obstáculos desde su casa. El estudio de González (2022) resaltó la influencia positiva del teletrabajo en el crecimiento de la productividad y el aumento de actividades. Esto fue relevante para comprender la relación entre el home office y la

productividad laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada en Lima (Perú) en 2023.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En su investigación académica, Agüedo y Astrada (2019) emprendieron un exhaustivo análisis cuyo objetivo primordial fue dilucidar las repercusiones económicas derivadas de la implementación de soluciones de cloud computing en el seno de una organización dedicada al rubro de las telecomunicaciones, radicada en la ciudad de Lima. El tipo de metodología fue no experimental cuantitativa con un diseño transaccional exploratorio. La muestra estuvo constituida por una empresa de alcance multinacional, la cual emprendió la implementación de soluciones de computación en la nube. Para ello, los investigadores procedieron a efectuar una meticulosa recolección de datos de índole cuantitativa, provenientes de las operaciones del servicio de soporte proactivo, materializado a través de paneles de control interactivos, pertenecientes a la mencionada corporación global de telecomunicaciones; de este modo, se sometió a un minucioso escrutinio los datos pertinentes a las variables e indicadores contemplados en el marco de la investigación en cuestión. Los autores concluyeron que el cloud computing fue considerado como un factor diferenciador en la empresa de telecomunicaciones debido a los grandes beneficios que aportó, así como al alto rendimiento de valor para el negocio. Asimismo, los hallazgos demostraron que la investigación cumplió con el objetivo propuesto. Basado en el antecedente de Agüedo y Astrada (2019), se puede establecer una vinculación relevante con el problema de investigación planteado. Su estudio sobre el impacto financiero del cloud computing en una organización de telecomunicaciones en Lima demostró la importancia de analizar el

uso de esta tecnología en un contexto laboral específico. Los resultados obtenidos resaltaron los beneficios significativos y el alto rendimiento de valor que el cloud computing pudo proporcionar a la empresa. Esta evidencia respaldó la relevancia de investigar la relación entre el cloud computing y la productividad laboral del personal home office en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada de Lima, y sugirió que esta tecnología pudo tener un impacto positivo similar en el ámbito académico.

Cerna et al. (2022) emprendieron una minuciosa investigación cuyo objetivo radicó en evidenciar la correlación existente entre la adopción de soluciones de computación en la nube y la eficiente gestión documental al interior de una organización proveedora de servicios BPO, ubicada en la ciudad de Lima. El abordaje metodológico adoptado en la investigación en cuestión se enmarcó dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo, siguiendo un diseño de carácter no experimental, orientado a establecer correlaciones entre las variables bajo escrutinio. El corpus muestral sobre el cual se fundamentó la investigación estuvo conformado por 45 colaboradores pertenecientes al Área de Recursos Humanos, la Gerencia de Innovación y Gestión de Tecnologías de Información. A estos participantes se les administró un instrumento de recolección de datos de naturaleza cuantitativa, materializado en un cuestionario compuesto por 18 interrogantes cuidadosamente estructuradas con base en la escala de Likert. Según los hallazgos encontrados, concluyeron que existió una correlación moderada entre ambas variables, haciendo énfasis en la importancia y los beneficios que traía el incorporar tecnología en las organizaciones del sector empresarial. El antecedente proporcionado por Cerna et al. (2022) estableció una conexión directa con

el problema de investigación planteado. Su trabajo investigativo sobre el análisis de la correlación existente entre la adopción de soluciones de computación en la nube y los procesos de gestión documental al interior de una organización proveedora de servicios BPO radicada en Lima, resaltó la importancia de analizar cómo el uso de esta tecnología pudo influir en la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión de documentos en un entorno laboral específico. Los resultados obtenidos indicaron una correlación moderada entre ambas variables, respaldando la relevancia de investigar la relación entre el cloud computing y la productividad laboral del personal home office en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada de Lima. Además, los hallazgos enfatizaron los beneficios de incorporar tecnología en las organizaciones del sector empresarial, sugiriendo que el uso del cloud computing pudo tener un impacto positivo en la productividad laboral en el ámbito académico.

El estudio elaborado por Dávila et al. (2022) buscó establecer si existía una relación entre la productividad laboral y el teletrabajo en el sector público peruano, en el contexto de la emergencia nacional. La investigación utilizó una metodología aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, para examinar la asociación entre estas dos variables en dicho período. La población total consistió en 960 trabajadores, y se consideró como muestra a 130 colaboradores utilizando un cuestionario de 20 proposiciones trabajadas bajo la escala de Likert. Después de analizar la información, los autores concluyeron que existió una correlación positiva alta entre las variables. A pesar de la emergencia sanitaria, los colaboradores lograron mantener una sinergia positiva en relación con los objetivos de la empresa y el desarrollo personal. Es por ello que los autores enfatizaron en la importancia de implementar estrategias que fortalecieran los

niveles de productividad laboral. El estudio de Dávila et al. (2022) resaltó la correlación positiva entre la productividad laboral y el teletrabajo durante una situación de emergencia nacional en el sector público en Perú. Estos hallazgos respaldaron la relevancia de investigar la relación entre el cloud computing y la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada en Lima (Perú) en el 2023.

El trabajo de investigación efectuado por Flores (2022) tuvo como propósito dilucidar la posible correlación existente entre los procesos de gestión administrativa y los niveles de productividad laboral exhibidos al interior de la Unidad de Estadística de un establecimiento hospitalario ubicado en Tumbes, durante el período correspondiente al 2021. Dicho estudio adoptó un enfoque descriptivo y correlacional, con un método cuantitativo y diseño no experimental. La muestra no probabilística estuvo integrada por 10 colaboradores de la citada unidad, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados arrojaron que efectivamente había una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este antecedente sustenta la relevancia de indagar la vinculación potencial entre el cloud computing y la productividad del personal que se desempeña bajo la modalidad de home office en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada en Lima objeto de estudio, dado que, al igual que la gestión administrativa para el estudio previo, el uso de plataformas cloud podría convertirse en una herramienta contribuyente a elevar los niveles de productividad laboral.

Medina (2023) emprendió un meticuloso estudio cuyo objetivo primordial radicó en evaluar la influencia que ejercían los procesos de gestión de la calidad sobre los

niveles de productividad laboral exhibidos por el personal administrativo de un complejo hospitalario localizado en Lima. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y no experimental. Se aplicó un cuestionario de 34 preguntas basadas en la escala de Likert a una población de 82 trabajadores. Los resultados mostraron un impacto significativo en las variables estudiadas, destacando que una buena gestión, procesos y tecnología pudieron aumentar la productividad en la organización. Los resultados emanados del trabajo investigativo llevado a cabo por Flores (2022) revelaron la existencia de un vínculo estadísticamente significativo y de naturaleza positiva entre los procesos de gestión administrativa implementados y los niveles de productividad laboral registrados en el entorno hospitalario analizado. Estos resultados respaldaron la relevancia de investigar la relación entre el cloud computing y la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada en Lima (Perú) en el 2023, ya que la gestión administrativa pudo desempeñar un papel importante en la mejora de la productividad laboral, y el cloud computing pudo ser una herramienta relevante en ese contexto.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Cloud computing**

Perez (2020) define la computación en la nube como el empleo de un servicio, aplicación o infraestructura que se encuentra disponible mediante una red pública o privada a través del Internet, permitiendo que el usuario pueda acceder a ellos desde cualquier ubicación del mundo.

Según Escobar et al. (2023), el procesamiento en la nube es un modelo que ofrece servicios de computación a través de Internet, permitiendo no solo el acceso a

archivos, sino también el procesamiento de datos y aplicaciones. Los servicios en la nube se dividen en tres tipos: Infraestructura como Servicio (IAA), donde el proveedor proporciona acceso a recursos físicos como servidores virtuales, memoria y red, y el cliente administra la infraestructura virtual mientras el proveedor se encarga de la infraestructura física; Plataforma como Servicio (PAA), donde el proveedor ofrece una plataforma completa para aplicaciones en la nube, incluyendo entorno de programación, software y herramientas de gestión de bases de datos, y el cliente desarrolla y administra las aplicaciones mientras el proveedor las entrega y ejecuta; y Software como Servicio (SaaS), donde el proveedor brinda acceso a aplicaciones en la nube que se ejecutan completamente en sus servidores.

De acuerdo con Schijman et al. (2020) y NIST (2011), la computación en la nube posibilita que los usuarios puedan acceder a los servicios y recursos contratados de forma flexible y ubicua, ofreciendo versatilidad en la adaptación de la escala y en el acceso. En este sentido, ya sea una entidad gubernamental, una compañía o un individuo, el cliente se libera, dependiendo de la situación, de la necesidad de tener la infraestructura tecnológica, la plataforma de programación y/o las habilidades de desarrollo necesarias para emplear una aplicación, plataforma o hardware específicos. Tan solo se requiere un navegador web con acceso a internet para acceder a estos servicios. Del mismo modo, hace referencia a un modelo de computación en la nube que faculta el acceso a recursos informáticos compartidos mediante la red, de manera ubicua, cómoda y en función de la demanda. Estos recursos informáticos, que comprenden una vasta gama de componentes tales como infraestructuras de redes, servidores de procesamiento, sistemas de almacenamiento de datos, aplicaciones de

software y un conglomerado de servicios asociados, pueden ser configurados y desplegados con suma agilidad y sencillez, lo cual reduce la dependencia de la administración y la interacción directa con el proveedor de servicios; esto permite a los usuarios enfocarse en utilizar y aprovechar los recursos de la nube sin tener que preocuparse por tareas de gestión y mantenimiento, optimizando así su tiempo y recursos. Este enfoque en la nube se destaca por sus cinco componentes esenciales:

- **Autoservicio bajo demanda:** Los consumidores pueden obtener capacidades informáticas automáticamente sin necesidad de interactuar con los proveedores de servicios. Por ejemplo, pueden solicitar tiempo de servidor y espacio de almacenamiento de red cuando lo necesiten.
- **Vasto acceso a la red:** Una de las características definitorias de la computación en la nube radica en la amplia accesibilidad a las capacidades que esta ofrece a través de redes de comunicaciones distribuidas. Dichas capacidades se encuentran disponibles de manera ubicua mediante protocolos y estándares abiertos, lo cual posibilita su aprovechamiento desde una diversidad de dispositivos y ubicaciones geográficas, pudiendo llegar a ellas desde distintas plataformas clientes como teléfonos móviles, tabletas, laptops y estaciones de trabajo; de esta manera, se habilita el acceso ubicuo a los recursos desde múltiples dispositivos.
- **Agrupación de recursos:** En el modelo de computación en la nube, el proveedor de servicios orquesta una intrincada sinergia entre diversos recursos informáticos con el fin de atender de manera simultánea las

necesidades de una multiplicidad de clientes en un entorno multiusuario; tanto los recursos físicos como los virtualizados son asignados y reasignados dinámicamente en función de las fluctuaciones en la demanda, optimizando así su utilización. Si bien el cliente no ejerce un control directo sobre la ubicación exacta de dichos recursos, puede especificar parámetros generales que guíen su disposición; bajo esta premisa, el proveedor de servicios en la nube gestiona de manera flexible y adaptativa la asignación de recursos, con el objetivo primordial de satisfacer de forma óptima y eficiente los requerimientos específicos de cada uno de sus clientes, maximizando así la capacidad de respuesta y el aprovechamiento de las capacidades tecnológicas disponibles.

- **Elasticidad rápida:** Las características de elasticidad y flexibilidad son inherentes a los sistemas cloud computing, cuyas capacidades de cómputo, almacenamiento, bases de datos y demás recursos tecnológicos pueden provisionarse dinámicamente para ajustarse a la demanda, permitiendo que la infraestructura se expanda o contraiga rápidamente según las fluctuaciones del uso y las necesidades. Esto se traduce en una percepción prácticamente ilimitada de disponibilidad para los usuarios y consumidores de dichas capacidades, quienes pueden adquirirlas en cualquier escala y momento que lo requieran, a diferencia de los sistemas tradicionales donde la disponibilidad de recursos está sujeta a restricciones preestablecidas y fijas.

- **Servicio medido:** Los sistemas en la nube realizan de manera automática el monitoreo y la optimización del uso de recursos mediante mediciones adecuadas, adaptadas al tipo de servicio ofrecido. Estas mediciones permiten evaluar y controlar el rendimiento de los recursos, garantizando una asignación eficiente y equitativa para cada usuario y servicio en particular, esto facilita la supervisión, control y reporte del uso de recursos, brindando transparencia tanto al proveedor como al consumidor del servicio.

Según Ouda y Yas (2021), el uso creciente de la computación en la nube se debe a su capacidad de almacenar información y su dependencia de una infraestructura tecnológica eficiente (que facilite compartir recursos como hardware y software), permitiendo su funcionamiento de forma sencilla y conveniente, sin requerir un conocimiento técnico avanzado. Asimismo, la manipulación y análisis de volúmenes considerables de datos desde cualquier ubicación global se logra gracias a una conexión a internet segura y confiable.

#### **a. Accesibilidad**

Díaz et al. (2020) definen a la accesibilidad como aquella condición en la que todos los individuos pueden acceder y utilizar cualquier tipo de información que se encuentra en la web, donde existe variedad de interfaces que facilitan la navegación del producto y búsqueda de información requerida por la persona. Además de disminuir cualquier tipo de brecha que interfiera en la interacción digital, la accesibilidad presenta algunos beneficios como el acceso a herramientas de adaptación desde cualquier lugar

y momento, logrando la optimización de procesos o respuestas, y reducción de los costos de desarrollo y mantenimiento.

Cortés (2022) y World Wide Web Consortium (2021) definen a la accesibilidad como aquello que permite a todos los seres humanos poder conocer, entender y utilizar una web sin obstáculo alguno. Esta herramienta permite garantizar experiencias de satisfacción a cada uno de los usuarios ya que permite acceder y desarrollar contenidos digitales, bajo los siguientes principios:

- Perceptible
- Operable
- Comprensible
- Robusto

López (2018) menciona que la capacidad fundamental de que el servicio proporcionado por la computación en la nube sea extensamente accesible es una característica crucial. Esto implica que debe permitir la interacción fluida entre diversos usuarios y variadas aplicaciones, en cualquier tipo de plataforma disponible. Además, se subraya que la accesibilidad, junto con la disponibilidad de los servicios, es de suma importancia y es un anhelo común entre todos los usuarios que utilizan una plataforma de nube, particularmente en el caso de una plataforma educativa en la nube. En este contexto, la disponibilidad ininterrumpida las 24 horas del día, los 7 días de la semana, sin fallas, se convierte en el objetivo. Se busca que el sistema sea accesible desde cualquier ubicación geográfica, permitiendo a los usuarios iniciar sesión y acceder a la información de manera fluida.

## **b. Optimización de procesos**

Chillagana (2021) define la optimización de procesos como pieza esencial para el mejoramiento de procedimientos de una organización con la finalidad de lograr un mayor dominio sobre los mismos y ejecutarlos de manera más efectiva y eficiente. Dicha optimización beneficia a la organización al permitirle mantenerse en una constante búsqueda de innovación, adoptar tecnología avanzada y utilizar de manera óptima sus recursos, lo que a su vez la hace más competitiva en comparación con otras empresas.

Tsakalidis y Vergidis (2017) definen la optimización de procesos de negocio como el perfeccionamiento de procesos de manera automatizada, utilizando medidas predefinidas de desempeño. La optimización de procesos de negocio es importante porque permite diseñar o rediseñar con base en criterios de evaluación cuantitativos. Esto facilita la evaluación y comparación cuantitativa de los procesos para lograr un desempeño efectivo y generar diferentes diseños que cumplan con los mismos requisitos. Una forma de mejorar estos procesos es mediante el uso de técnicas de computación evolutiva, como los algoritmos evolutivos de optimización multiobjetivo (EMOAs). Estos algoritmos han demostrado ser efectivos en la resolución de problemas combinatorios, brindando beneficios como flexibilidad en la gestión de tareas, robustez en el desempeño y búsqueda global.

Galicia y Ricaurte (2020) postulan que, en el entorno empresarial contemporáneo, la optimización de los procesos que conforman las operaciones de un negocio conlleva inexorablemente la adopción de estrategias de automatización que involucran la totalidad de las etapas que componen el ciclo de vida de los productos o servicios ofertados. Dado que se encuentran en constante evolución e investigación

tecnológica, es esencial analizar las tendencias tecnológicas para mejorar la competitividad global.

### **c. Interoperabilidad**

Castán (2019) define a la interoperabilidad como la propiedad que tiene un producto, servicio o sistema para lograr trabajar y mantener una comunicación con otro totalmente diferente, dicha competencia permite transportar y procesar distintos tipos de información que se obtienen a través de la diversidad de sistemas y aplicaciones que se manejan para mantener una interconexión bajo distintos dispositivos y redes.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), la interoperabilidad es aquella capacidad que tiene cada red, sistema o software para lograr intercambiar datos exactos, efectivos y consistentes con el fin de mantener un ecosistema de información que propague y promueva la efectividad interna y externa de una organización. Los diferentes sistemas que se manejan dentro de una organización cumplen una función importante porque proporcionan un compendio íntegro y seguro de aquellas interacciones entre la persona y el sistema de la organización. Este tipo de interfuncionamiento permite obtener beneficios y soluciones tales como:

- Optimización de activos y recursos
- Atención remota y en el hogar
- Transferencia de información fluida
- Apoyo a la toma de decisiones

### 2.2.2 Productividad laboral

Bastidas et al. (2019) interpretan a la productividad laboral como un indicador que muestra la eficiencia de las personas cuando producen bienes o servicios. Este indicador convierte a las personas como el recurso humano más valioso de una empresa, ya que tienen un papel fundamental en las actividades de la organización. Por lo tanto, el nivel de productividad en una empresa dependerá del ambiente laboral que se experimente en la organización, así como de la forma en que se gestionen el tiempo de trabajo y los recursos disponibles.

Narro (2022) define la productividad como la conexión entre los recursos utilizados y lo producido para obtener resultados óptimos. Asimismo, está relacionado con la optimización de tiempos, ya que mientras el tiempo de respuesta o acción sea menor, más eficiente es el sistema productivo. Además, se define como un indicador de efectividad en la cual se unen aquellos recursos que se utilizaron para la producción planificada, evaluando aquello que se requiere y se aprovecha al máximo, dentro de estos recursos se encuentran la materia prima, el capital humano requerido y herramientas necesarias.

Chávez y Rubí (2021) definen que la medición de la productividad laboral en las empresas es un punto de partida valioso para identificar tanto las habilidades como las debilidades de los colaboradores en sus roles. A través de evaluaciones y mediciones, se obtienen resultados que facilitan la toma de decisiones adecuadas mediante planes de acción y medidas para abordar áreas de mejora identificadas. Sin embargo, este proceso requiere que las empresas cuenten con las herramientas y recursos necesarios para llevarlo a cabo.

### a. Adaptabilidad

Arias (2021) describe a la adaptabilidad como la capacidad que tiene cada individuo para enfrentar los diferentes cambios que se desarrollan a su alrededor; de modo que, este fortalece la armonización entre la persona y su entorno, siendo la persona quien modifica sus patrones de conducta para adaptarse a las diversas situaciones cambiantes que suceden en su entorno.

Guzmán (2018) define como un proceso que implica que las personas ajusten su conducta para adaptarse a nuevos procedimientos, con el fin de adquirir la habilidad de trabajar de manera eficiente y ejecutar tareas sin perjudicar las actividades. En las empresas, los cambios son constantes debido a la necesidad de innovar frente a las demandas del mercado y a la intensa competencia. En este contexto, los empleados deben cambiar su comportamiento para adaptarse a diferentes entornos, condiciones o circunstancias, de manera que sea sencilla y cómoda. Estos cambios deben estar alineados con los objetivos de la organización, permitiendo así una colaboración efectiva y coordinada.

Mc Loughlin y Priyadarshini (2021) definen la adaptabilidad como la habilidad para afrontar las labores diarias bajo un desempeño favorable ante cambios predecibles e impredecibles que se presentan a causa de las diferentes circunstancias laborales. Los entornos dinámicos y la constante evolución de las tecnologías han causado que exista una alta demanda de trabajadores flexibles, con la capacidad de adaptación y manejo ante situaciones de cambio de manera positiva.

### **b. Trabajo en equipo**

Vivanco (2023) define al trabajo en equipo como la composición de personas que presentan diferentes conocimientos y habilidades que facilitan el cumplimiento de objetivos o meta en común. A su vez, desarrolla mejoras en el ámbito personal y organizacional, ya que posibilita la buena gestión e interacción entre los miembros del equipo.

Ayoví-Caicedo (2019) describe al trabajo en equipo como dos o más individuos que se intercomunican y contribuyen entre sí con el objetivo de lograr una meta en común en las organizaciones, obteniendo un beneficio doble (optimización y agilización de procesos), un mejor clima laboral (retos y trabajo compartidos) y en los trabajos colaborativos.

Díaz et al. (2019) conciben el trabajo en equipo como un esfuerzo mancomunado y coordinado en el que converge un conjunto de individuos, quienes, mediante la sinergia de sus capacidades individuales, se abocan al logro de metas previamente consensuadas y establecidas de manera conjunta. Para propiciar este enfoque colaborativo, resulta imperativo contar con un entramado organizativo que fomente y promueva activamente la interacción y cooperación entre todos los miembros que conforman los equipos de trabajo. El trabajo en equipo presenta múltiples ventajas, entre ellas, la optimización y agilización de los procesos creativos, gracias a una gestión eficiente del tiempo y la obtención de resultados de mayor calidad. Estas ventajas contribuyen a la creación de un entorno laboral positivo, ya que las responsabilidades se convierten en desafíos compartidos que fomentan la colaboración en armonía, permitiendo un intercambio enriquecedor de experiencias y vivencias.

### c. Cultura de innovación

Shayah y Zehou (2019) describen la cultura de innovación como fuente principal de desarrollo y crecimiento de toda organización sin distinción de tamaño o rubro en el que se encuentra, considerando que la innovación es un proceso mediante el cual un producto o servicio cambia de forma constante. Al mantener una cultura innovadora permitirá que la institución pueda adaptarse y evolucionar con éxito a las exigencias que se presentan en un entorno empresarial cambiante.

Davies y Buisine (2018) argumentan que una cultura de innovación es una configuración específica que permite generar una mentalidad innovadora de forma natural en la organización, facilitando así las diferentes actividades de cada empleado en la empresa. Este tipo de cultura sustenta los cinco factores que desarrollan la capacidad de descubrir e innovar:

- Disponibilidad de líderes y gestores innovadores
- Disponibilidad de grupos creativos
- Presencia de creadores
- Contexto organizacional favorable para la innovación
- Conexión diversa y simple con el mundo exterior de la organización

Clouet y Alfaro (2021) definen a la cultura de innovación como el conjunto de saberes, métodos y principios (tanto individuales como compartidos) que influyen en las actitudes y en los métodos empleados, fomentando en la comunidad el surgimiento de conocimientos novedosos y el desarrollo de innovación, donde tanto la variedad de personas como el elemento humano desempeñan un rol esencial.

## **2.3. Objetivos de la investigación**

### **2.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

### **2.3.2. Objetivos específicos**

Evaluar si existe relación entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

Analizar si existe relación entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

Identificar si existe relación entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

#### 2.4.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

Existe una relación significativa entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

Existe una relación positiva entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

## CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

### 3.1. Diseño de la investigación

Basado en Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la presente investigación tuvo un diseño no experimental, ya que no fue posible manipular las variables, en este caso se observaron los fenómenos desde su ambiente natural para ser analizados y determinar la relación entre ambas; del mismo modo, fue transversal correlacional-causal, porque se buscó establecer la relación entre las variables cloud computing y productividad laboral, recolectando los datos una sola vez por cada encuestado. Cabe mencionar que el análisis del comportamiento de las variables ha sido desarrollado en el capítulo IV de la presente investigación.

### 3.2. Tipo

Considerando lo establecido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el estudio se llevó a cabo bajo un alcance correlacional, con el objetivo de determinar la relación y comportamiento entre las variables de estudio, en este caso, el cloud computing y la productividad laboral.

Los hallazgos de la investigación tendrían aplicaciones prácticas significativas; por ejemplo, dichos resultados podrían respaldar la implementación o mejora de estrategias de cloud computing en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada objeto de estudio. Esto podría implicar la adopción de servicios en la nube, la capacitación del personal en su uso eficiente y seguro, y la implementación de políticas y procedimientos que promuevan la colaboración y la productividad en el entorno de home office.

### 3.3. Enfoque

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se llevó a cabo sobre la base de datos cuantificables, con el fin de medir la relación que existe entre las variables en términos estadísticos. Se midieron en primera instancia cada una de las variables probablemente relacionadas, describiéndolas, para luego cuantificar y analizar la vinculación o grado de asociación. Además, se aplicó el método deductivo, el cual permitió abordar el fenómeno de estudio de lo general a lo particular (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### 3.4. Población

La población del estudio estuvo conformada por 21 colaboradores home office que trabajaban en la facultad en cuestión en Lima (Perú). La elección específica de este conjunto se sustentó en la pertinencia directa de las experiencias y perspectivas de sus miembros para abordar las interrogantes planteadas en la investigación. Del mismo modo, es relevante destacar que una de las tesisistas laboró en esta misma facultad, lo cual facilitó la viabilidad de la población.

### 3.5. Muestra

Dado que la población del estudio constaba de 21 trabajadores, para la investigación se trabajó con una muestra censal, ya que se incluyó al 100% de la población debido a su accesibilidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### 3.6. Operacionalización de variables

**Figura 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1: Cloud computing	Dimensión 1: Accesibilidad	Servidores virtuales	2
		Base de datos	2
	Dimensión 2: Optimización de procesos	Nuevas tecnologías	2
		Reducción de tiempo	2
	Dimensión 3: Interoperabilidad	Intercambio de información	2
		Interconexión	2
Variable 2: Productividad	Dimensión 1: Adaptabilidad	Cambios predecibles	2
		Cambios impredecibles	2
	Dimensión 2: Trabajo en equipo	Intercomunicación	2
		Metas en común	2
	Dimensión 3: Cultura de innovación	Pensamiento innovador	2
		Crecimiento organizacional	2

### 3.7. Técnicas para la recolección de datos

#### 3.7.1. Descripción de los instrumentos

Para la investigación realizada se utilizó la técnica de la encuesta, considerando que es una de las más empleadas dentro de las Ciencias Sociales, lo cual permitía obtener la información de manera directa y rápida. El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado bajo la escala de Likert, el cual constó de cinco opciones de respuestas graduales: dos opciones positivas, dos opciones negativas y una opción neutra o intermedia, detalladas a continuación:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

En cuanto a la aplicación del instrumento, se empleó una herramienta digital para la gestión de la encuesta, brindando a los participantes acceso mediante un enlace exclusivo, con el objetivo de asegurar la confidencialidad y privacidad de los datos recopilados. Asimismo, la encuesta se desarrolló a lo largo de un período de dos semanas, propiciando una participación significativa.

### 3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El instrumento fue validado por tres jueces expertos de la Universidad Científica del Sur, para garantizar la validez y precisión de los datos (ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Resumen de validez por juicio de expertos*

Experto	Especialidad	Aplicable
1. Huachaca Urbina, Antonio Roberto	Investigación	Sí
2. Jara Avellaneda, Mercedes Olga	Estadística	Sí
3. Díaz León, José Alfredo	Tecnología de la Información	Sí

Además, se midió la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, lo que aseguró que los resultados fueran precisos, consistentes y coherentes (véase tabla 2).

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach por variable*

<b>Variables</b>	<b>Valores obtenidos</b>	<b>N° de elementos</b>
Cloud computing	0.824	12
Productividad laboral	0.871	12

### **3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de información de esta investigación, se utilizó el método de estadística descriptiva debido a su enfoque en detallar y resumir los datos ya obtenidos, así como el método de estadística inferencial, por su enfoque en hacer conclusiones y generalizaciones a partir de la información obtenida de la muestra. Asimismo, se trabajó bajo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que se tenía una muestra menor a 50 encuestados. Y para el análisis de datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 28, lo cual permitió contrastar las hipótesis planteadas.

### **3.9. Aspectos éticos**

En el presente estudio, se hizo uso de fuentes secundarias debidamente citadas y referenciadas conforme a los lineamientos estipulados en la séptima edición de la normativa de la American Psychological Association (APA), guardando el debido respeto

a los derechos de propiedad intelectual. Asimismo, los procesos de recolección y tratamiento de datos se efectuaron sobre bases estrictamente voluntarias y confidenciales, teniendo como único propósito fines investigativos.

**CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

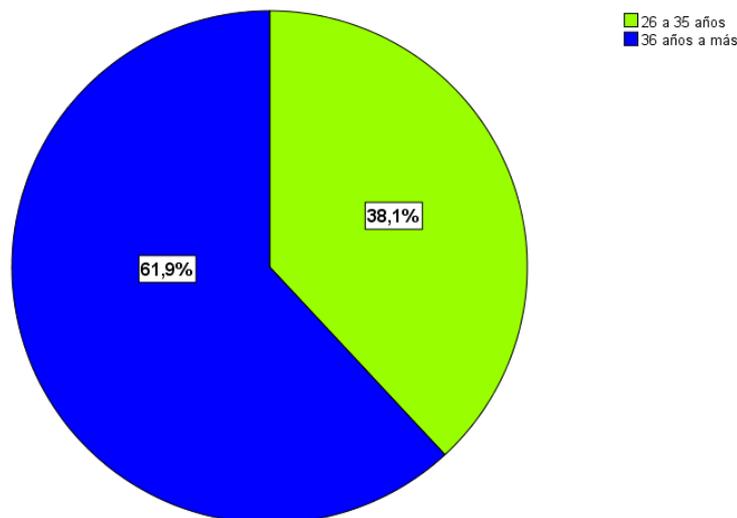
**4.1. Resultados descriptivos**

**4.1.1. Perfil de participantes**

Con referencia a la edad de los 21 empleados partícipes de la encuesta, el mayor número fue de 36 años a más con una participación de 61.9%, mientras que el 38.1% se encontró en el rango de 26 a 35 años (véase figura 2).

**Figura 2**

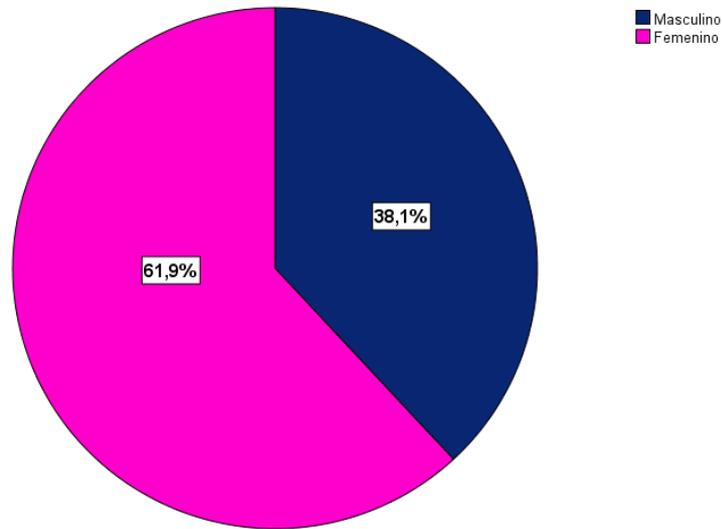
*Edad de los encuestados*



Con respecto al género de los 21 participantes de la encuesta, se tuvo más mujeres que hombres con un porcentaje de 61.9% (véase figura 3).

**Figura 3**

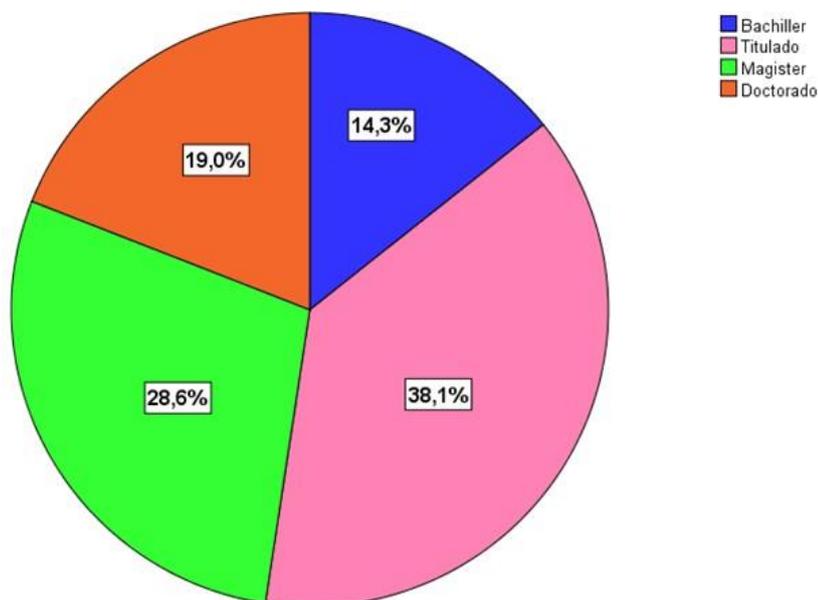
*Género de los encuestados*



En cuanto a la formación académica de los 21 empleados partícipes de la encuesta, el 38.1% fueron titulados, el 28.6% magister, el 19% contaban con el grado de doctor y finalmente el 14.3% solo tenía grado de bachiller (véase figura 4).

**Figura 4**

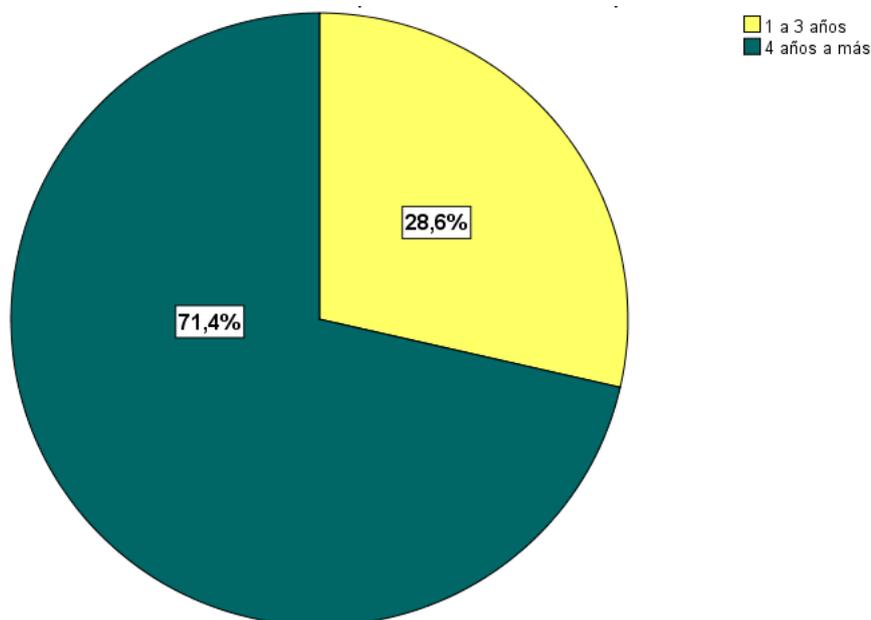
*Formación académica de los colaboradores*



En cuanto al tiempo de servicio de los 21 empleados partícipes de la encuesta, se evidenció que el 71.4% de los trabajadores mantenía una relación laboral de 4 años a más; mientras que, el 28.6% manifestó tener una relación laboral corta de 1 a 3 años con la empresa (véase figura 5).

**Figura 5**

*Años de experiencia de los colaboradores*



#### 4.2. Prueba de normalidad

La justificación para utilizar la prueba de Shapiro-Wilk se basaba en que el tamaño de la muestra, que era de 21 personas, era inferior al valor de referencia de cincuenta. La tabla 3 de la prueba de normalidad evidencia que la variable cloud computing tenía un valor  $p=0.017$ , inferior a 0.05, lo que indicaba que la distribución de los datos no era normal. De manera similar, la variable productividad laboral tenía un valor  $p=0.002$ , también inferior a 0.05, lo que significaba que los datos no seguían una distribución normal. Por lo tanto, debido a que todos los valores  $p$  fueron menores a

0.05, se optó por utilizar una prueba no paramétrica conocida como la correlación de Spearman.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Niveles de significancia
Cloud computing	0.884	21	0.017
Productividad laboral	0.831	21	0.002

#### 4.3. Contraste de hipótesis

Antes de la presentación de cada contraste de hipótesis efectuado, es necesario mencionar que los coeficientes de correlación obtenidos fueron calificados utilizando cinco niveles de interpretación, los cuales se detallan en la siguiente tabla 4:

**Tabla 4**

*Interpretación de los coeficientes de correlación*

Correlación entre	Se considera
0.800 a 1	Muy fuerte
0.600 a 0.800	Fuerte
0.400 a 0.600	Moderado
0.200 a 0.400	Débil
0.000 a 0.200	Muy débil

*Nota.* Traducido de Salkind (2022).

#### 4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

##### *Hipótesis nula*

No existe una relación directa y significativa entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

##### *Hipótesis alterna*

Sí existe una relación directa y significativa entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

En la tabla 5 se aprecia que el nivel de significancia asociado al coeficiente de correlación es de 0.000, lo cual indica que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativo. El valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.797, este valor indica una correlación positiva fuerte entre el cloud computing y la productividad laboral, respaldando la hipótesis alterna. Esto significa que a medida que aumenta la utilización del cloud computing, se espera un aumento significativo en la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

**Tabla 5**

*Correlación de Spearman para la hipótesis general*

Variables		Coefficiente de correlación	Nivel de significancia
Cloud computing	- Productividad laboral	0.797	0.000

#### 4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

##### *Hipótesis nula*

No existe una relación directa entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

##### *Hipótesis alterna*

Sí existe una relación directa entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

Revisando la tabla 6 y comenzando con el nivel de significancia, se tiene un valor de 0.007, este valor es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05, lo que significa que se puede rechazar la hipótesis nula de que no existe una relación directa entre las dos variables. Por lo tanto, los resultados apoyan la hipótesis alterna de que sí existe una relación directa entre la accesibilidad y

la productividad laboral. En cuanto al coeficiente de correlación de Spearman (rho), se tiene un valor de 0.568. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la accesibilidad y la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

**Tabla 6**

*Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1*

Dimensión 1 - Variable 2	Coeficiente de correlación	Nivel de significancia
Accesibilidad - Productividad laboral	0.568	0.007

#### 4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

*Hipótesis nula*

No existe una relación significativa entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

*Hipótesis alterna*

Sí existe una relación significativa entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

En la tabla 7 presentada a continuación, se puede evidenciar la existencia de un nivel de significancia de 0.001, este valor es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05, lo que significa que se puede rechazar la hipótesis nula de que no existe una relación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, los resultados apoyan la hipótesis alterna de que sí existe una relación significativa entre la optimización de procesos y la productividad laboral. En cuanto al coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ), se tiene un valor de 0.669. Este valor indica una correlación positiva fuerte entre la optimización de procesos y la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

**Tabla 7**

*Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2*

Dimensión 2 - Variable 2		Coeficiente de correlación	Nivel de significancia
Optimización de procesos	- Productividad laboral	0.669	0.001

#### 4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3

Existe una relación positiva entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

*Hipótesis nula*

No existe una relación positiva entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

*Hipótesis alterna*

Sí existe una relación positiva entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

De acuerdo con la tabla 8 que se muestra a continuación, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, este valor es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05, lo que significa que se puede rechazar la hipótesis nula de que no existe una relación positiva entre las dos variables. Por lo tanto, los resultados apoyan la hipótesis alterna de que sí existe una relación positiva entre la interoperabilidad y la productividad laboral. En cuanto al coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ), se tiene un valor de 0.896. Este valor indica una correlación positiva muy fuerte entre la interoperabilidad y la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.

**Tabla 8**

*Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3*

Dimensión 3 - Variable 2	Coeficiente de correlación	Nivel de significancia
Interoperabilidad - Productividad laboral	0.896	0.000

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Discusión

El cuestionario utilizado en este estudio fue sometido a un proceso riguroso de validación, el cual incluyó la revisión y aprobación por parte de expertos en el campo, esto asegura que las preguntas y los ítems del cuestionario son apropiados y relevantes para medir las variables de interés. Los resultados obtenidos revelan un nivel de significancia extremadamente bajo ( $p = 0.000$ ), lo que indica que la relación observada entre las variables es altamente improbable de ocurrir por azar; este hallazgo fortalece la confianza en los resultados y sugiere que la asociación entre el uso de cloud computing y la productividad laboral es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación obtenido entre las variables es de 0.797. Este valor indica una correlación positiva fuerte entre el uso de cloud computing y la productividad laboral, es importante destacar que un coeficiente de correlación cercano a 1 sugiere una relación directa y positiva entre las variables, lo que implica que a medida que aumenta el uso de cloud computing, también lo hace la productividad laboral. Estos resultados respaldan el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y respaldan la hipótesis alterna ( $H_a$ ) planteada en este estudio. La evidencia recopilada sugiere que existe una relación directa y significativa entre el uso de cloud computing y la productividad laboral en la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada en Lima (Perú) en el 2023.

Esto guarda relación con la investigación realizada por Picoto et al. (2021), cuyos resultados obtenidos demostraron la relación significativa entre sus variables. De esta manera, respaldó su propuesta con base en los factores importantes para el manejo de cloud computing como la conveniencia, compatibilidad y confianza organizacional,

enfatizando que el uso del cloud computing proporciona grandes beneficios en las organizaciones en términos de rendimiento y desempeño empresarial, lo que afirma la relación entre los constructos. Del mismo modo, Agüedo y Astrada (2019) y Ortiz et al. (2019) identifican al cloud computing como un factor diferenciador y beneficioso en las empresas, debido a los resultados de alto rendimiento de valor que se obtienen en las organizaciones, lo que demuestra que el cloud computing contribuye en la productividad y en la construcción de un mejor entorno laboral. Asimismo, se relaciona con Χρυσάφης (2019), quien afirma que las empresas que adopten tecnologías en la nube pueden obtener beneficios competitivos, como una mayor capacidad de respuesta y eficiencia. Además, destaca que para lograr esto, es crucial contar con una preparación organizacional que abarque desde la alta dirección hasta el personal. Una implementación más suave y un respaldo sólido facilitan la adaptación de los empleados, acompañado de una capacitación efectiva y la promoción de la facilidad de uso, estos elementos pueden contribuir de manera significativa a la productividad laboral, permitiendo que los empleados aprovechen al máximo las herramientas disponibles. Finalmente, los resultados hallados por Mohanty (2019) proporcionan un contexto valioso al destacar los desafíos y la influencia de los empleados en la adopción del cloud computing y los beneficios que genera en la productividad laboral en el contexto de modalidades de trabajo remoto como el home office. Sin embargo, al tener resistencia al cambio es importante generar estrategias de gestión del cambio para facilitar la adopción exitosa del cloud computing, ya que al tomar conciencia y comprensión de los beneficios potenciales del cloud computing podrán ser promovidas

entre los empleados para superar la resistencia inicial y aprovechar al máximo la asociación positiva entre el uso de la nube y la productividad laboral.

En cuanto al estudio de la hipótesis específica 1, a través de la aplicación de la correlación de Spearman, los resultados revelan un nivel de significancia de 0.007 y un coeficiente de correlación de 0.568, el cual es moderado, lo que respalda el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Es así, que se demuestra la relación directa entre la accesibilidad y productividad laboral según el personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. En el contexto de esta investigación, López (2018) resalta la importancia de la accesibilidad, que implica permitir una interacción fluida entre todos los usuarios en cualquier plataforma disponible; dicho autor subraya que este factor, junto con la disponibilidad de información ininterrumpida las 24 horas del día, los 7 días de la semana, es crucial para garantizar un buen manejo del sistema desde cualquier ubicación geográfica, en otras palabras, la capacidad de acceder y utilizar los recursos de cloud computing de manera fácil y rápida es fundamental para la eficiencia y efectividad de las actividades laborales. Esto también se relaciona con lo mencionado por Gonzales (2022), quien identifica a la modalidad de teletrabajo como un factor que impulsa el crecimiento de la productividad; el acceso directo desde el hogar, sin obstáculos que impidan la realización de las labores diarias, permite a los trabajadores aprovechar al máximo su tiempo y recursos. La capacidad de acceder a las plataformas y datos necesarios desde cualquier ubicación contribuye a eliminar las barreras físicas y geográficas, lo que facilita un flujo continuo de trabajo y una mayor efectividad en las tareas realizadas. En consecuencia, para lograr una mayor productividad laboral, es

fundamental que el personal cuente con facilidades y accesos adecuados a las diferentes plataformas y datos necesarios; la disponibilidad y accesibilidad sin restricciones a través de cloud computing resulta en un mayor rendimiento en las actividades diarias. Al eliminar las limitaciones físicas y geográficas, los trabajadores pueden aprovechar al máximo las ventajas de la tecnología y optimizar su rendimiento en un entorno laboral flexible y adaptable.

Para la hipótesis específica 2, mediante la aplicación de la correlación de Spearman, los resultados revelan un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.669, indicando una relación fuerte, Esto respalda el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Dichos resultados demuestran la relación significativa entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. En referencia a estos resultados, Chillagana (2021) señala que la optimización de procesos es pieza fundamental para la mejora de procesos dentro de una organización que tiene como objetivo obtener un mayor control sobre los procedimientos de manera efectiva; dado que, la búsqueda de nuevos procesos y tecnologías avanzadas para aprovechar al máximo los recursos permite a las organizaciones ser más competitivas en comparación con aquellas que mantienen procesos antiguos y tradicionales. En ese sentido, Narro (2022) relaciona la productividad con la optimización de tiempo y los recursos utilizados al máximo en una producción planificada, es decir, cuanto menor sea el tiempo de respuesta o acción, más eficiente será el sistema productivo de una organización. Por lo tanto, para lograr una mayor productividad laboral es necesario la optimización de cada uno de los recursos

que se requieran dentro del proceso. La optimización de procesos tiene como propósito primordial alcanzar una mayor fluidez operativa que permita incrementar los niveles de productividad en un menor lapso temporal, este enfoque persigue mitigar las pérdidas de tiempo y recursos, así como recortar gastos superfluos y minimizar la ocurrencia de errores que suelen presentarse en el seno de las organizaciones empresariales. En esencia, se trata de maximizar la eficiencia a través de la racionalización de los flujos de trabajo.

Finalmente, para la hipótesis específica 3 los resultados de la aplicación de la correlación de Spearman, los resultados evidenciaron un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.896, el cual es un indicativo muy fuerte entre las variables, permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Siendo así, se evidencia la relación positiva entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. En este sentido, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), define a la interoperabilidad como la capacidad de intercambiar datos exactos, efectivos y consistentes, lo que permite obtener una recopilación de información íntegra y segura para la interacción entre las personas y el sistema utilizado para mejorar la efectividad interna y externa de las organizaciones. Para ello, Chávez y Rubí (2021) mencionan que dicho rendimiento dependerá de las herramientas y recursos que la empresa proporciona para llevar a cabo el proceso de información. Por lo tanto, para lograr una mayor productividad laboral, es necesario contar con una mayor interconexión entre todos los recursos participantes, lo que permite la

transferencia fluida de información en las labores diarias del personal y por ende, repercute en su desempeño.

## 5.2. Conclusiones

En relación con el objetivo general, se puede concluir que existe una correlación directa y significativa entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. Bajo este contexto se logró determinar que existe una relación fuerte de 0.797, entre el cloud computing y la productividad laboral. Lo cual afirma que la eficiencia en el acceso a la información y la colaboración en tiempo real son aspectos que han contribuido a aumentar la productividad laboral. Además, la formación y capacitación de los empleados son esenciales para aprovechar al máximo la tecnología contribuyendo significativamente a mejorar la eficiencia y productividad laboral.

En el primer objetivo específico, se determinó que existe una correlación positiva moderada de 0.568 entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. La empresa debe tener en cuenta que la disponibilidad de recursos y la obtención de datos en la nube, junto con la colaboración en línea son importantes para aumentar la eficiencia en el trabajo. Además, es fundamental reconocer que la accesibilidad por sí sola no garantiza una mayor productividad; sin embargo, cuando se integra de manera efectiva en las operaciones laborales y se combina con una gestión eficiente de recursos, puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados y, por ende, generar mayor productividad laboral.

En el segundo objetivo específico, se determinó que existe una correlación fuerte de 0.669 entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. Esto significa que la optimización de procesos es un elemento crucial en la mejora de la productividad laboral. Al eliminar cuellos de botella, tareas redundantes y promover una gestión más ágil de los recursos, ello conducirá a un entorno laboral propicio para una mayor eficiencia y rendimiento dentro de la organización. Por lo tanto, invertir en nuevos procesos tecnológicos involucrará a los empleados en la búsqueda constante de nuevos objetivos, garantizando una mejor calidad en la productividad laboral.

En el tercer objetivo específico, se determinó que existe una correlación muy fuerte de 0.896 entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023. Lo cual afirma que la interoperabilidad es un factor esencial para la productividad laboral y más aún para el personal que trabaja bajo la modalidad home office. Por consiguiente, es importante que las organizaciones garanticen que los sistemas y herramientas a brindar sean compatibles, con el fin de garantizar su adopción efectiva por parte de los colaboradores y así puedan acceder a los recursos compartidos, comunicarse en tiempo real y colaborar en diversos proyectos de manera más efectiva, lo que a su vez aumenta su productividad laboral sin ningún obstáculo.

### **5.3. Recomendaciones**

Con base en la conclusión N° 1, se recomienda realizar un plan de acción para maximizar los beneficios del cloud computing y aumentar la productividad laboral. Al

implementar estas recomendaciones, la Facultad de Ciencias Empresariales podrá aprovechar al máximo el potencial del cloud computing, mejorar la eficiencia en el acceso a la información, fomentar la colaboración en tiempo real y, en última instancia, elevar la productividad laboral de su personal home office.

Se sugiere implementar las siguientes acciones:

- *Mayor inversión en tecnología relacionada al cloud computing:* Es importante seguir actualizando y mejorando los recursos tecnológicos utilizados para acceder y colaborar en la nube. Esto garantizará un acceso eficiente a la información y permitirá una comunicación en tiempo real, lo cual ha demostrado ser beneficioso para la productividad laboral.
- *Fortalecer la formación y capacitación del personal:* Es esencial capacitar a los empleados en el uso adecuado de las herramientas de cloud computing y fomentar su comprensión de los beneficios que ofrece. Esto les permitirá aprovechar al máximo la tecnología y utilizarla de manera eficiente para mejorar su productividad laboral.
- *Establecer políticas y prácticas de trabajo remoto:* Dado que el personal home office ha demostrado ser altamente productivo con el uso del cloud computing, se recomienda implementar políticas y prácticas que fomenten y optimicen el trabajo remoto. Esto implica establecer directrices claras sobre la disponibilidad de herramientas en la nube, la comunicación efectiva y la gestión de proyectos, así como la creación de un entorno de trabajo virtual colaborativo.

- *Monitorear y evaluar continuamente los resultados:* Reviste suma importancia efectuar un monitoreo periódico de los indicadores de productividad laboral y evaluar el impacto de las acciones implementadas. Este seguimiento sistemático permitirá identificar áreas susceptibles de mejora, ajustar las estrategias según las necesidades detectadas y maximizar los beneficios que las soluciones de computación en la nube aportan en términos de eficiencia y niveles de productividad. Solo mediante una vigilancia constante de las métricas clave será posible capitalizar plenamente el potencial que ofrecen estas tecnologías disruptivas en la consecución de mayores cuotas de rendimiento operativo.

En lo concerniente a la conclusión N° 2, se recomienda implementar medidas para aprovechar al máximo los beneficios de la accesibilidad y aumentar la productividad laboral, teniendo un impacto positivo en el desempeño de los colaboradores generando una mayor productividad laboral.

Se sugiere implementar las siguientes acciones:

- *Mejorar la accesibilidad a los recursos en la nube:* Es importante asegurarse de que los empleados tengan acceso fácil y rápido a los recursos necesarios en la nube. Esto implica garantizar una infraestructura tecnológica adecuada, una conexión a internet estable y el uso de herramientas y plataformas colaborativas eficientes. Al facilitar la accesibilidad, se promueve la eficiencia en el trabajo y se reduce el tiempo de búsqueda de información, lo que puede aumentar la productividad laboral.

- *Fomentar la colaboración en línea:* La colaboración en línea es fundamental para aprovechar al máximo los recursos en la nube. Es importante promover el uso de herramientas y plataformas que permitan a los empleados colaborar de manera efectiva, compartir información y trabajar en proyectos de forma conjunta, incluso estando en diferentes ubicaciones. Esto facilitará la comunicación y la colaboración, mejorando la eficiencia y la productividad laboral.
- *Implementar una gestión eficiente de recursos:* Además de la accesibilidad, es esencial gestionar de manera eficiente los recursos disponibles en la nube. Esto implica establecer políticas claras sobre el uso de los recursos, asignar roles y responsabilidades adecuadas, y establecer mecanismos de seguimiento y control. Una gestión eficiente de recursos garantizará que se utilicen de manera óptima, evitando duplicidades y optimizando el tiempo y los esfuerzos del personal, lo que contribuirá a mejorar la productividad laboral.

Con respecto a la conclusión N° 3, se recomienda realizar un plan de acción para elevar los beneficios de la optimización de procesos y aumentar la productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad privada en Lima, Perú.

Por ende, se sugiere implementar las siguientes acciones:

- *Identificar y eliminar cuellos de botella:* Es importante realizar un análisis detallado de los procesos existentes para identificar posibles cuellos de

botella que puedan afectar la eficiencia y la productividad. Una vez identificados, se deben implementar soluciones que permitan eliminar o reducir estos obstáculos, lo que mejorará la fluidez de los procesos y aumentará la productividad laboral.

- *Eliminar tareas redundantes y automatizar procesos:* Es importante revisar los procesos existentes y eliminar cualquier tarea redundante o que no agregue valor. Además, se deben identificar oportunidades para automatizar ciertos procesos utilizando tecnología adecuada. Esto permitirá que los empleados se enfoquen en tareas de mayor valor y optimicen su tiempo, lo que contribuirá a aumentar la productividad laboral.

Con respecto a la conclusión N° 4, se recomienda que la Facultad de Ciencias Empresariales realice un plan de acción que pueda aprovechar al máximo la interoperabilidad en el trabajo home office, permitiendo a los colaboradores acceder a recursos compartidos, comunicarse en tiempo real y colaborar de manera efectiva en diversos proyectos. Esto eliminará obstáculos y aumentará su productividad laboral, garantizando una adopción efectiva de los sistemas y herramientas interoperables proporcionados por la organización.

Se sugiere implementar las siguientes acciones:

- *Garantizar la compatibilidad de los sistemas y herramientas:* Es fundamental asegurarse de que los sistemas y herramientas utilizados por el personal home office sean compatibles entre sí. Esto permitirá una integración fluida de diferentes aplicaciones y plataformas, facilitando el acceso a recursos

compartidos, la comunicación en tiempo real y la colaboración efectiva en proyectos. Al garantizar la interoperabilidad de los sistemas, se eliminarán obstáculos y se mejorará la productividad laboral.

- *Fomentar la cultura de colaboración y comunicación:* La interoperabilidad no se trata solo de la tecnología, sino también de fomentar una cultura de colaboración y comunicación entre el personal home office. Es importante promover el uso de herramientas colaborativas, establecer canales de comunicación efectivos y alentar la participación en proyectos y actividades conjuntas. Al crear un entorno propicio para la colaboración y la comunicación, se maximizará el potencial de la interoperabilidad y se mejorará la productividad laboral.
- *Evaluar regularmente las necesidades de interoperabilidad:* Las necesidades de interoperabilidad pueden cambiar con el tiempo, por lo que es importante realizar evaluaciones periódicas para asegurarse de que los sistemas y herramientas utilizados sigan siendo compatibles y adecuados para el personal home office. Esto implica estar al tanto de las actualizaciones tecnológicas, evaluar nuevas soluciones y realizar ajustes según sea necesario. Mantenerse actualizado en materia de interoperabilidad garantizará la continuidad de una alta productividad laboral.

### Referencias bibliográficas

- Aguedo, R. y Astrada, E. O. (2019). *El impacto financiero de Cloud Computing en una empresa global de telecomunicaciones* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Académico - Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8984>
- Alhomdy, S., Thabit, F., Abdulrazzak, F. H., Haldorai, A. y Jagtap, S. (2021). The role of cloud computing technology: A savior to fight the lockdown in COVID 19 crisis, the benefits, characteristics and applications. *International Journal of Intelligent Networks*, 2, 176-174. <https://doi.org/10.1016/j.ijin.2021.08.001>
- Arias, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bastidas, J. A., Jiménez, L. M. y Vanegas, P. A. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia Ltda* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/items/e0d15295-a3d1-42c4-bd73-c4f63b22ed5b>

- Camelo, L. D., Alonso, C. A., Gaitan, J. S. y García, M. N. (2019). Evolución del mundo y su tecnología. *Revista Agunkuyâa*, 9(1), 47-58.  
<https://doi.org/10.33132/27114260.1783>
- Castro, D. y Vicente, R. D. (2019). *Interoperabilidad, internet de las cosas y derecho de autor*. Reus.
- Cerna, Y. A., Delgado, J. Y. y Salas, H. J. (2022). Cloud Computing y gestión documental en una empresa de servicios BPO, distrito de Magdalena del Mar (Lima-Perú), 2021. *Industrial Data*, 25(1), 285–298.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21960>
- Chávez, N. C. G. y Rubí, S. M. A. (2021). *Efecto del teletrabajo y su relación con la productividad laboral en los colaboradores del Área de Customer Experience de Tigo Business* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC]. Repositorio Institucional Tecnológico Centroamericana UNITEC.  
<https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/12590>
- Chingalla, J. A. (2021). *Optimización de procesos aplicada al Área de Operaciones del Banco X* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/19210>
- Clouet, M. E., Alfaro-Tanco, J. A. y Recalde-Viana, M. (2021). La cultura como motor de la innovación social corporativa: descifrando sus factores clave. *Revista Empresa y Humanismo*. XXIV(2), 9 - 35. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/61688>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf)

Cortés, J. (2022). *Accesibilidad web de las entidades públicas colombianas. Propuesta de un modelo de evaluación aplicado*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/15089>

Cusihuamán, G. N., Alarcón, J. G. y Ontiveros, W. R. (2020). Tecnologías de la información y comunicación, interculturalidad y desarrollo rural en la provincia de la unión, Arequipa Perú. *Publicaciones*, 50(2), 15-29. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v50i2.13940>

Dávila, R. C., Agüero, E. d. C., Castro, L. y Vargas, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2720>

Díaz, F. J., H. I. y A. A. P. (2020). *Accesibilidad web Una mirada integral*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/105786>

Díaz, K. D., López, J. C y Esquivel, J. M. (2019). *Trabajo en Equipo. Una investigación realizada en el sector de Marketing y Programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional, ubicada en el partido de Vicente López, con el fin de descubrir el impacto que genera el Trabajo en Equipo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Martín. <https://ri.unsam.edu.ar/xmlui/handle/123456789/803?show=full>

- Escobar, C., Muñoz, V. y Alves, T. (2023). Computación en la nube: la experiencia del Laboratorio de Ciencia de Datos de la FEN UAH. *Observatorio Económico*, (175), 5-8. <https://doi.org/10.11565/oe.vi175.494>
- Flores, C. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría - JAMO - Tumbes, Perú, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Académico - Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63832>
- Galicia, J. F. y Ricaurte, C. F (2020). *Desarrollo de un sistema de información basado en cloud computing para la gestión de activos de la Universidad Piloto de Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/10439>
- Gonzales, O. A. (2022). *Estudio de los efectos del home office en la productividad laboral del CEUNE- UNACH post covid - 19* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Chiapas]. Repositorio Institucional de la UNACH. <http://www.repositorio.unach.mx:8080/jspui/handle/123456789/3797>
- Guzmán de La Rosa, A. E. Y. (2018). *Adaptabilidad y Proceso de Cambio Organizacional (Estudio realizado con colaboradores del Área de Atención al Cliente de la empresa Cooperativa Salcajá, Salcajá Quetzaltenango)* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio CRAI LANDÍVAR. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Iberdrola (2023). ¿Cuáles son los países más innovadores del mundo?  
<https://www.iberdrola.com/innovacion/paises-mas-innovadores>

Instituto San Ignacio de Loyola (2020, abril 5). *Trabajo Remoto: Desafíos en un Contexto de Crisis*. <https://insights.isil.pe/trabajo-remoto-desafios-en-un-contexto-de-crisis/>

Kraus, S., Schiavone, F., Pluzhnikova, A. e Invernizzi, A. C. (2021). Digital transformation in healthcare: Analyzing the current state-of-research. *Journal of Business Research*, 123, 557-567. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.030>

López, D. (2018). *Guía práctica para la enseñanza de la computación en la nube* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Académico-Universidad Tecnológica de Pereira.  
<https://repositorio.utp.edu.co/items/aa962998-0ece-4ebe-9498-12a0fadacf8a>

López, P. (2023, junio 14). *El impacto de la digitalización en el crecimiento de las empresas*. BBVA. <https://www.bbva.com/es/pe/innovacion/el-impacto-de-la-digitalizacion-en-el-crecimiento-de-las-empresas/>

López, P. (2023, junio 14). *El impacto de la digitalización en el crecimiento de las empresas*. BBVA. <https://www.bbva.com/es/pe/innovacion/el-impacto-de-la-digitalizacion-en-el-crecimiento-de-las-empresas/>

Malpartida-Maíz, O., Román-Córdova, V. S. y Salas-Canales, H. J. (2023). Impacto del comercio electrónico en la gestión de ventas en el Emporio Comercial de

Gamarra (Lima-Perú), 2021. *ACADEMO*, 10(2), 245-255.

<https://doi.org/10.30545/academo.2023.jul-dic.9>

Manjarres-Mejia, A. (2020). Gerencia del conocimiento: Herramienta para el desarrollo de la productividad laboral en los docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 164-186. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.301>

Maurizi, E. (2020, octubre 20). La Evolución de la Tecnología en las Empresas. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/106134-la-evolucion-de-la-tecnologia-en-las-empresas>

Mc Loughlin, E. y Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society*, 2, 1-8 <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012>

Medina, G. (2021). *Gestión de la calidad y productividad laboral de trabajadores administrativos, Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II - 2, Tumbes, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Académico Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64003>

Mell, P. M. y Grance, T. (2011). *The NIST definition of cloud computing*. National Institute of Standards and Technology. <https://doi.org/10.6028/NIST.SP.800-145>

Mohanty, A. R. (2019). *Evaluation of challenges faced by Irish SMEs in the hospitality industry while adopting cloud computing* [Tesis de maestría, Dublin Business School]. DBS eSource. <https://esource.dbs.ie/handle/10788/3653>

Narro, A. V. (2022). *Covid 19 y productividad laboral en trabajadores, segunda fiscalía provincial penal corporativa de Huánuco, 2020* [Tesis de Licenciatura,

Universidad de Huánuco]. Repositorio Universidad de Huánuco.

<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3483>

News Center Latinoamérica. (2022, 20 de febrero). *Aceleración digital: más del 94% de las pymes peruanas invirtió en tecnología en el último año.*

<https://news.microsoft.com/es-xl/aceleracion-digital-mas-del-94-de-las-pymes-peruanas-invirtio-en-tecnologia-en-el-ultimo-ano/>

Organización Panamericana de Salud. (18 de enero de 2023). *Interoperabilidad en salud pública.* <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57022>

Organización para la Economía, Cooperación y Desarrollo (2020). *COVID-19 in Latin America and the Caribbean: An overview of government responses to the crisis.*

<https://oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-in-latin-america-and-the-caribbean-an-overview-of-government-responses-to-the-crisis-0a2dee41/>

Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronel, R. D., Hanburger, K. y Orozco, 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. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/3289>

Ouda, G. K. y Yas, Q. M. (2021). Design of Cloud Computing for Educational Centers Using Private Cloud Computing: A Case Study. *Journal of Physics: Conference Series*, 1804, 1-7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1804/1/012119>

Patiño, A., Poveda, L. y Rojas, F. (2021). Datos y Hechos sobre la transformación digital. [Conferencia]. *Séptima Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe.* Santiago

[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46766/S2000991\\_e\\_s.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46766/S2000991_e_s.pdf)

Perez, C. (2020). *Cloud Computing como herramienta de apalancamiento e innovación en las empresas de Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia.

<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/9163>

Picoto, W. N., Crespo, N. F. y Carvalho, F. K. (2021). A influência da estrutura tecnologia-organização-ambiente e da orientação estratégica no uso da computação em nuvem, mobilidade empresarial e desempenho. *Revisão de Gestão de Negócios*, 23(2), 278-300. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i2.4105>

Radio Programas del Perú (2022, setiembre 11). *Empleo formal privado en Perú creció 6% en junio de 2022*. <https://rpp.pe/economia/economia/mtpe-empleo-formal-privado-en-peru-crecio-6-en-junio-de-2022-noticia-1431405>

Salkind, N. J. (2022). *Exploring Research (Global Edition)* (Décima ed.). Pearson Education Limited.

Schijman, A., Valenti, P., Pimenta, C., Cubo, A. y Bastos, F. (2020). *Computación en la nube: Contribución al desarrollo de ecosistemas digitales en países del Cono Sur*. <https://doi.org/10.18235/0002474>

Shayah, M.H y Zehou, S. (2019). Organizational culture and innovation: A literature review. Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Education, Culture and Social Development (ICECSD 2019). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icecsd-19.2019.58>

- Solari-Legua, G. A. y Salas-Canales H. J. (2023). Tecnologías de información y comunicación y desarrollo organizacional en el Área Comercial de una compañía peruana de seguros, 2022. *Fides et Ratio*, 25(25), 135-165.  
<https://doi.org/10.55739/fer.v25i25.131>
- Tsakalidis, G. y Vergidis, K. (2017). Towards a comprehensive business process optimization framework [conferencia], *IEEE 19th Conference on Business Informatics (CBI)*, Salónica, Grecia.  
<https://ieeexplore.ieee.org/document/8010714>
- Vásquez-Silva, L., Ticse, R., Alfaro-Carballido, L. y Guerra-Castañon, F. (2015). Acceso, uso y preferencias de las tecnologías de información y comunicación por médicos de un hospital general del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 32(2), 289-293.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v32n2/a12v32n2.pdf>
- Ventocilla-Cerrón, L. A., Torres-Toledo, P. A. A. y Salas-Canales, H. J. (2024). Gestión estratégica de costos y rentabilidad en empresas de transporte de carga por carretera, distrito de Ate (Lima - Perú), 2022. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 65-77. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.065>
- Vera-Cruz, C. (2021, July 21). *Los centros de datos en un mundo en pandemia*. ComputerWeekly. <https://www.computerweekly.com/es/cronica/Los-centros-de-datos-en-un-mundo-en-pandemia>
- Vivanco, A. (2023). *Trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio Covid - 19 en Lima – 2022* [Tesis de maestría, Universidad

Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Norbert Wiener.

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8454>

Χρυσάφης, Ι. (2019). *Η υιοθέτηση του υπολογιστικού νέφους από τις επιχειρήσεις* (Publicación No. 29298868) [Tesis de maestría, University of Piraeus]. ProQuest One Academic.

## Abreviaturas

### Definiciones conceptuales

**a) Desempeño**

Es aquel rendimiento que tiene el individuo al momento de realizar sus labores diarias a nivel personal y profesional, cumpliendo así cada una de sus obligaciones hasta lograr con su objetivo.

**b) Interconexión**

Es aquella relación que existe entre redes indistintamente del tipo de operador, es decir, los usuarios de un operador pueden interactuar con otro distinto. Los servicios pueden ser brindados por el propio participante o por un tercer operador que tenga acceso a dicha red.

**c) Nube**

Es una cadena de servidores intangibles conectados para acceder desde cualquier momento, lugar o dispositivo, con el fin de obtener y brindar información dentro de dicho ecosistema digital.

**d) Red**

Es un sistema de interrelación entre todos aquellos dispositivos que mantienen una unificación de datos que les permite distribuir dicha información desde el mismo o diferente lugar en el que se encuentren.

**e) Servidores virtuales**

Es todo aquel servidor que brinda recursos de programas, aplicaciones o hardware con otro tipo de sistema operacional, reduciendo los costos que incurren en los servidores físicos que se presentan en una organización.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿Existe relación entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?	Determinar si existe relación entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.	Existe una relación directa y significativa entre el cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.	<p><b>Metodología:</b> Diseño no experimental, transversal, correlacional - causal.</p> <p><b>Tipo:</b> Alcance correlacional.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Enfoque:
¿Existe relación entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?	Evaluar si existe relación entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.	Existe una relación directa entre la accesibilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.	<p>Cuantitativo.</p> <p><b>Población:</b> 21 colaboradores que trabajan en una Facultad de Ciencias Empresariales.</p>
¿Existe relación entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?	Analizar si existe relación entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.	Existe una relación significativa entre la optimización de procesos y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.	<p><b>Muestra:</b> Se trabajará con la totalidad de la población (muestra censal).</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta (Instrumento: cuestionario).</p>

<p>¿Existe relación entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023?</p>	<p>Identificar si existe relación entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.</p>	<p>Existe una relación positiva entre la interoperabilidad y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada (Lima-Perú), 2023.</p>	<p><b>Técnica de procesamiento de datos:</b> Estadística descriptiva e inferencial.</p>
--	--	--	---

### Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
<b>Variable 1</b> Cloud computing	Se define como un proceso de información que permite operar y almacenar de forma flexible desde cualquier lugar manteniendo una conexión segura a Internet (Alhomdy et al., 2021).	Accesibilidad	Servidores virtuales	2	Escala tipo Likert: 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Cuestionario estructurado
			Base de datos	2		
		Optimización de procesos	Nuevas tecnologías	2		
			Reducción de tiempo	2		
		Interoperabilidad	Intercambio de información	2		
			Interconexión	2		
<b>Variable 2</b> Productividad laboral	Se define como consecuencia directa del rendimiento del trabajador a través del logro de resultados, desempeño laboral, y el buen uso de los recursos necesarios para desempeñar su trabajo diario de forma eficiente (Manjarres-Mejia, 2020).	Adaptabilidad	Cambios predecibles	2		
			Cambios impredecibles	2		
		Trabajo en equipo	Intercomunicación	2		
			Metas en común	2		
		Cultura de innovación	Pensamiento innovador	2		
			Crecimiento organizacional	2		

### Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

#### Formato del cuestionario estructurado

#### “CLOUD COMPUTING Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL HOME OFFICE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (LIMA - PERÚ), 2023”

El objetivo de esta investigación es analizar la correlación entre el cloud computing y la productividad laboral en la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada en Lima (Perú) durante el 2023. Durante su participación en este estudio, le solicitaremos amablemente que responda de manera voluntaria a las preguntas que se le presenten.

La información recolectada se mantendrá de forma confidencial y se utilizará exclusivamente con propósitos académicos. Agradecemos sinceramente su participación en este estudio.

#### Datos generales:

Edad:

26 a 35 años

36 años a más

Género:

Masculino  Femenino  No deseo responder

Nivel de formación:

Bachiller

Titulado

Magister

[ ] Doctorado

Años de experiencia dentro de la empresa:

[ ] 1 a 3 años

[ ] 4 años a más

Por favor, señale su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones marcando con una "X" según la valoración propuesta:

[1] Totalmente en desacuerdo

[4] De acuerdo

[2] En desacuerdo

[5] Totalmente de acuerdo

[3] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

### Cloud computing

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Accesibilidad	Servidores virtuales	1. ¿Cree Ud. sentirse beneficiado con el acceso a los servidores virtuales que le brinda la organización?					
		2. ¿Considera Ud. que los servidores virtuales (cloud computing) han mejorado su productividad laboral?					
	Base de datos	3. ¿Siente Ud. que tiene limitaciones para la accesibilidad a la información en su trabajo diario?					
		4. ¿Considera Ud. que la empresa le brinda la suficiente información para realizar sus actividades laborales eficazmente?					
Optimización de procesos	Nuevas tecnologías	5. ¿Siente Ud. que las nuevas tecnologías utilizadas en la organización han facilitado la comunicación y colaboración de todos los colaboradores home office?					
		6. ¿Considera Ud. que la incorporación de las nuevas tecnologías le ha permitido un mayor acceso y disponibilidad para realizar sus tareas de manera efectiva?					

	Reducción de tiempo	7. ¿Considera Ud. que el uso de cloud computing ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir el tiempo requerido en tareas diarias?					
		8. ¿Cree Ud. que el uso de la tecnología en la nube ha disminuido el tiempo necesario para compartir y colaborar en tiempo real con sus compañeros de trabajo?					
Interoperabilidad	Intercambio de información	9. ¿Siente Ud. que el uso de cloud computing ha agilizado el flujo de información y el intercambio de datos en su trabajo como personal home office?					
		10. ¿Cree Ud. que el uso de herramientas de la tecnología en la nube ha facilitado la sincronización de datos y la actualización de la información en tiempo real?					
	Interconexión	11. ¿Piensa Ud. que el uso de cloud computing ha mejorado la interconexión y comunicación con otras áreas y sistemas en su trabajo?					
		12. ¿Siente Ud. que el uso de la nube le ha permitido estar interconectado de manera efectiva y eficiente en su trabajo diario?					

### Productividad laboral

A continuación, encontrará 12 enunciados adicionales con cinco opciones de respuesta que van desde «totalmente en desacuerdo» hasta «totalmente de acuerdo». Por favor, indique con una "X" la opción que mejor describa su opinión. Le pedimos que responda con sinceridad.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Adaptabilidad	Cambios predecibles	1. ¿Cree Ud. que la capacidad de predecir y adaptarse a cambios gracias a las tecnologías en la nube ha aumentado la eficiencia y productividad en su trabajo remoto?					
		2. ¿Siente Ud. que el home office le ha permitido tener una mayor flexibilidad					

		y capacidad de respuesta frente a los cambios en su trabajo?					
	Cambios impredecibles	3. ¿Considera Ud. que el uso de tecnologías en la nube ha mejorado su capacidad para responder y adaptarse a cambios impredecibles en el trabajo remoto?					
		4. ¿Ud. ha experimentado una mayor facilidad para manejar situaciones imprevistas y cambios en el entorno de trabajo desde que se implementaron tecnologías en la nube?					
Trabajo en equipo	Intercomunicación	5. ¿Piensa Ud. que las soluciones basadas en cloud computing han facilitado la colaboración en tiempo real, indistintamente del lugar donde se encuentre?					
		6. ¿Ha notado una mejora en la calidad y precisión en la comunicación y colaboración desde que se implementaron las tecnologías en la nube en su trabajo remoto?					
	Metas en común	7. ¿Cree Ud. que el uso de las nuevas herramientas tecnológicas ha mejorado la planificación y seguimiento de metas compartidas, permitiendo un mayor control y monitoreo del progreso?					
		8. ¿Considera Ud. que se ha promovido la colaboración y el trabajo en equipo en la consecución de metas comunes?					
Cultura de innovación	Pensamiento innovador	9. ¿Siente Ud. que se está fomentando el pensamiento innovador al proporcionarle acceso a nuevas herramientas y tecnologías en su entorno laboral como personal home office?					
		10. ¿Cree Ud. que la implementación de soluciones creativas y novedosas en su trabajo ha mejorado su capacidad de pensar y productividad laboral?					
	Crecimiento organizacional	11. ¿Considera Ud. que los cambios en el entorno a permitido un crecimiento organizacional sólido al optimizar los procesos internos y aumentar la eficiencia del personal home office?					
		12. ¿Piensa Ud. que se ha fortalecido la capacidad de la organización al					

		adaptarse a cambios tecnológicos con el fin de mantenerse actualizada en un entorno competitivo?						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

- Juez experto 1



### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 01 de agosto de 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una Universidad Privada (Lima- Perú), 2023"
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Alvarez Chavez, Stefanie Perpetua Calsina Tocto, Klara Jiller

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

#### VARIABLE 1: CLOUD COMPUTING

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Accesibilidad	1. ¿Cree Ud. sentirse beneficiado con el acceso a los servidores virtuales que le brinda la organización?	4	4	4	4
	2. ¿Considera Ud. que los servidores virtuales (cloud computing) han mejorado su productividad laboral?	4	4	4	4
	3. ¿Siente Ud. que tiene limitaciones para la accesibilidad a la información en su trabajo diario?	4	4	4	4
	4. ¿Considera Ud. que la empresa le brinda la suficiente información para realizar sus actividades laborales eficazmente?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Optimización de procesos	5. ¿Siente Ud. que las nuevas tecnologías utilizadas en la organización han facilitado la comunicación y colaboración de todos los colaboradores home office?	4	4	4	4
	6. ¿Considera Ud. que la incorporación de las nuevas tecnologías le ha permitido un mayor acceso y disponibilidad para realizar sus tareas de manera efectiva?	4	4	4	4
	7. ¿Considera Ud. que el uso de cloud computing ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir el tiempo requerido en tareas diarias?	4	4	4	4
	8. ¿Cree Ud. que el uso de la tecnología en la nube ha disminuido el tiempo necesario para compartir y colaborar en tiempo real con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Interoperabilidad	9. ¿Siente Ud. que el uso de cloud computing ha agilizado el flujo de información y el intercambio de datos en su trabajo como personal home office?	4	4	4	4
	10. ¿Cree Ud. que el uso de herramientas de la tecnología en la nube ha facilitado la sincronización de datos y la actualización de la información en tiempo real?	4	4	4	4
	11. ¿Piensa Ud. que el uso de cloud computing ha mejorado la interconexión y comunicación con otras áreas y sistemas en su trabajo?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	12. ¿Siente Ud. que el uso de la nube le ha permitido estar interconectado de manera efectiva y eficiente en su trabajo diario?	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

**VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Adaptabilidad</b>	13. ¿Cree Ud. que la capacidad de predecir y adaptarse a cambios gracias a las tecnologías en la nube ha aumentado la eficiencia y productividad en su trabajo remoto?	4	4	4	4
	14. ¿Siente Ud. que el home office le ha permitido tener una mayor flexibilidad y capacidad de respuesta frente a los cambios en su trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Considera Ud. que el uso de tecnologías en la nube ha mejorado su capacidad para responder y adaptarse a cambios impredecibles en el trabajo remoto?	4	4	4	4
	16. ¿Ud. ha experimentado una mayor facilidad para manejar situaciones imprevistas y cambios en el entorno de trabajo desde que se implementaron tecnologías en la nube?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Trabajo en equipo</b>	17. ¿Piensa Ud. que las soluciones basadas en cloud computing han facilitado la colaboración en tiempo real, indistintamente del lugar donde se encuentre?	4	4	4	4
	18. ¿Ha notado una mejora en la calidad y precisión en la comunicación y colaboración desde que se implementaron las tecnologías en la nube en su trabajo remoto?	4	4	4	4
	19. ¿Cree Ud. que el uso de las nuevas herramientas tecnológicas ha mejorado la planificación y seguimiento de metas compartidas, permitiendo un mayor control y monitoreo del progreso?	4	4	4	4
	20. ¿Considera Ud. que se ha promovido la colaboración y el trabajo en equipo en la consecución de metas comunes?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Cultura de innovación</b>	21. ¿Siente Ud. que se está fomentando el pensamiento innovador al proporcionarle acceso a nuevas herramientas y tecnologías en su entorno laboral como personal home office?	4	4	4	4
	22. ¿Cree Ud. que la implementación de soluciones creativas y novedosas en su trabajo ha mejorado su capacidad de pensar y productividad laboral?	4	4	4	4
	23. ¿Considera Ud. que los cambios en el entorno a permitido un crecimiento organizacional sólido al	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	optimizar los procesos internos y aumentar la eficiencia del personal home office?				
24.	¿Piensa Ud. que se ha fortalecido la capacidad de la organización al adaptarse a cambios tecnológicos con el fin de mantenerse actualizada en un entorno competitivo?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Huachaca Urbina, Antonio Roberto
Especialidad del experto	Especialista en Investigación
Código de colegiatura	 <a href="https://orcid.org/0000-0003-4784-8524">https://orcid.org/0000-0003-4784-8524</a>
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do">https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

- Juez experto 2



## ANEXO 18 - A

### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 01 de agosto de 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una Universidad Privada (Lima- Perú), 2023"
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Alvarez Chavez, Stefanie Perpetua Calsina Tocto, Kiara Jiller

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

#### VARIABLE 1: CLOUD COMPUTING

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Accesibilidad</b>	1. ¿Cree Ud. sentirse beneficiado con el acceso a los servidores virtuales que le brinda la organización?	4	4	4	4
	2. ¿Considera Ud. que los servidores virtuales (cloud computing) han mejorado su productividad laboral?	4	4	4	4
	3. ¿Siente Ud. que tiene limitaciones para la accesibilidad a la información en su trabajo diario?	4	4	4	4
	4. ¿Considera Ud. que la empresa le brinda la suficiente información para realizar sus actividades laborales eficazmente?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Optimización de procesos	5. ¿Siente Ud. que las nuevas tecnologías utilizadas en la organización han facilitado la comunicación y colaboración de todos los colaboradores home office?	4	4	4	4
	6. ¿Considera Ud. que la incorporación de las nuevas tecnologías le ha permitido un mayor acceso y disponibilidad para realizar sus tareas de manera efectiva?	4	4	4	4
	7. ¿Considera Ud. que el uso de cloud computing ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir el tiempo requerido en tareas diarias?	4	4	4	4
	8. ¿Cree Ud. que el uso de la tecnología en la nube ha disminuido el tiempo necesario para compartir y colaborar en tiempo real con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Interoperabilidad	9. ¿Siente Ud. que el uso de cloud computing ha agilizado el flujo de información y el intercambio de datos en su trabajo como personal home office?	4	4	4	4
	10. ¿Cree Ud. que el uso de herramientas de la tecnología en la nube ha facilitado la sincronización de datos y la actualización de la información en tiempo real?	4	4	4	4
	11. ¿Piensa Ud. que el uso de cloud computing ha mejorado la interconexión y comunicación con otras áreas y sistemas en su trabajo?	4	4	4	4

## ANEXO 18 - A

### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	12. ¿Siente Ud. que el uso de la nube le ha permitido estar interconectado de manera efectiva y eficiente en su trabajo diario?	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

#### VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Adaptabilidad	13. ¿Cree Ud. que la capacidad de predecir y adaptarse a cambios gracias a las tecnologías en la nube ha aumentado la eficiencia y productividad en su trabajo remoto?	4	4	4	4
	14. ¿Siente Ud. que el home office le ha permitido tener una mayor flexibilidad y capacidad de respuesta frente a los cambios en su trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Considera Ud. que el uso de tecnologías en la nube ha mejorado su capacidad para responder y adaptarse a cambios impredecibles en el trabajo remoto?	4	4	4	4
	16. ¿Ud. ha experimentado una mayor facilidad para manejar situaciones imprevistas y cambios en el entorno de trabajo desde que se implementaron tecnologías en la nube?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Trabajo en equipo</b>	17. ¿Piensa Ud. que las soluciones basadas en cloud computing han facilitado la colaboración en tiempo real, indistintamente del lugar donde se encuentre?	4	4	4	4
	18. ¿Ha notado una mejora en la calidad y precisión en la comunicación y colaboración desde que se implementaron las tecnologías en la nube en su trabajo remoto?	4	4	4	4
	19. ¿Cree Ud. que el uso de las nuevas herramientas tecnológicas ha mejorado la planificación y seguimiento de metas compartidas, permitiendo un mayor control y monitoreo del progreso?	4	4	4	4
	20. ¿Considera Ud. que se ha promovido la colaboración y el trabajo en equipo en la consecución de metas comunes?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Cultura de innovación</b>	21. ¿Siente Ud. que se está fomentando el pensamiento innovador al proporcionarle acceso a nuevas herramientas y tecnologías en su entorno laboral como personal home office?	4	4	4	4
	22. ¿Cree Ud. que la implementación de soluciones creativas y novedosas en su trabajo ha mejorado su capacidad de pensar y productividad laboral?	4	4	4	4
	23. ¿Considera Ud. que los cambios en el entorno a permitido un crecimiento organizacional sólido al	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	optimizar los procesos internos y aumentar la eficiencia del personal home office?				
	24. ¿Piensa Ud. que se ha fortalecido la capacidad de la organización al adaptarse a cambios tecnológicos con el fin de mantenerse actualizada en un entorno competitivo?	4	4	4	4

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	JARA AVELLANEDA MERCEDES OLGA
Especialidad del experto	ESTADÍSTICA
Código de colegiatura	482
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestiga">http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestiga</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

Juez experto 3



**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Lima, 01 de agosto de 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que emplearé para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“Cloud computing y productividad laboral del personal home office de la Facultad de Ciencias Empresariales de una Universidad Privada (Lima- Perú), 2023”
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Alvarez Chavez, Stefanie Perpetua Calsina Tocto, Kiara Jiller

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

**VARIABLE 1: CLOUD COMPUTING**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Accesibilidad</b>	1. ¿Cree Ud. sentirse beneficiado con el acceso a los servidores virtuales que le brinda la organización?	4	4	4	4
	2. ¿Considera Ud. que los servidores virtuales (cloud computing) han mejorado su productividad laboral?	3	3	4	4
	3. ¿Siente Ud. que tiene limitaciones para la accesibilidad a la información en su trabajo diario?	4	4	4	4
	4. ¿Considera Ud. que la empresa le brinda la suficiente información para realizar sus actividades laborales eficazmente?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Optimización de procesos	5. ¿Siente Ud. que las nuevas tecnologías utilizadas en la organización han facilitado la comunicación y colaboración de todos los colaboradores home office?	4	4	4	4
	6. ¿Considera Ud. que la incorporación de las nuevas tecnologías le ha permitido un mayor acceso y disponibilidad para realizar sus tareas de manera efectiva?	4	4	4	4
	7. ¿Considera Ud. que el uso de cloud computing ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir el tiempo requerido en tareas diarias?	4	4	4	4
	8. ¿Cree Ud. que el uso de la tecnología en la nube ha disminuido el tiempo necesario para compartir y colaborar en tiempo real con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Interoperabilidad	9. ¿Siente Ud. que el uso de cloud computing ha agilizado el flujo de información y el intercambio de datos en su trabajo como personal home office?	4	4	4	4
	10. ¿Cree Ud. que el uso de herramientas de la tecnología en la nube ha facilitado la sincronización de datos y la actualización de la información en tiempo real?	4	4	4	4
	11. ¿Piensa Ud. que el uso de cloud computing ha mejorado la interconexión y comunicación con otras áreas y sistemas en su trabajo?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	12. ¿Siente Ud. que el uso de la nube le ha permitido estar interconectado de manera efectiva y eficiente en su trabajo diario?	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

**VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Adaptabilidad</b>	13. ¿Cree Ud. que la capacidad de predecir y adaptarse a cambios gracias a las tecnologías en la nube ha aumentado la eficiencia y productividad en su trabajo remoto?	3	4	4	4
	14. ¿Siente Ud. que el home office le ha permitido tener una mayor flexibilidad y capacidad de respuesta frente a los cambios en su trabajo?	4	4	4	4
	15. ¿Considera Ud. que el uso de tecnologías en la nube ha mejorado su capacidad para responder y adaptarse a cambios impredecibles en el trabajo remoto?	3	4	4	4
	16. ¿Ud. ha experimentado una mayor facilidad para manejar situaciones imprevistas y cambios en el entorno de trabajo desde que se implementaron tecnologías en la nube?	3	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Trabajo en equipo</b>	17. ¿Piensa Ud. que las soluciones basadas en cloud computing han facilitado la colaboración en tiempo real, indistintamente del lugar donde se encuentre?	3	4	4	4
	18. ¿Ha notado una mejora en la calidad y precisión en la comunicación y colaboración desde que se implementaron las tecnologías en la nube en su trabajo remoto?	3	4	4	4
	19. ¿Cree Ud. que el uso de las nuevas herramientas tecnológicas ha mejorado la planificación y seguimiento de metas compartidas, permitiendo un mayor control y monitoreo del progreso?	3	4	4	4
	20. ¿Considera Ud. que se ha promovido la colaboración y el trabajo en equipo en la consecución de metas comunes?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Cultura de innovación</b>	21. ¿Siente Ud. que se está fomentando el pensamiento innovador al proporcionarle acceso a nuevas herramientas y tecnologías en su entorno laboral como personal home office?	3	3	4	4
	22. ¿Cree Ud. que la implementación de soluciones creativas y novedosas en su trabajo ha mejorado su capacidad de pensar y productividad laboral?	3	4	4	4
	23. ¿Considera Ud. que los cambios en el entorno a permitido un crecimiento organizacional sólido al optimizar los procesos internos y aumentar la	3	4	4	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	eficiencia del personal home office?				
	24. ¿Piensa Ud. que se ha fortalecido la capacidad de la organización al adaptarse a cambios tecnológicos con el fin de mantenerse actualizada en un entorno competitivo?	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	<b>Díaz León José Alfredo</b>
Especialidad del experto	Tecnología de la Información
Código de colegiatura	CEL 4651
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link <a href="https://orcid.org/0000-0003-2831-192X">https://orcid.org/0000-0003-2831-192X</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-gradados-y-titulos/>

## ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

### RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 018-DAFCE-RI- U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 31 de agosto de 2023

#### VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

#### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

#### SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	KIARA JILLER CALSINA TOCTO  STEFANIE PERPETUA ALVAREZ CHAVEZ	"CLOUD COMPUTING Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL HOME OFFICE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (LIMA- PERÚ), 2023"	HUGO JESUS SALAS CANALES

Regístrese, comuníquese y archívese,



**Mg. Omar Rosales Diaz**

Decano de Negocios

Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales