



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo
de una universidad nacional de Apurímac, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Camargo Hurtado, Seyla Emerlyn (orcid.org/0000-0002-7189-1745)

ASESORES:

Mg. Paredes Vasquez, Karina Lisset (orcid.org/0000-0001-8295-3726)

Mg. Calderon Paniagua Dennys Geovanni (orcid.org/0000-0002-6569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, en imagen del Señor de Huanca quien alimenta mi fe y me brinda fortaleza todos los días de mi vida.

A mis padres Eliana y Elvis por brindarme su apoyo incondicional que encaminan el logro de cada uno de mis objetivos trazados.

A mi hija Denisse Ariana por ser la razón de mi vida fuente de motivación e inspiración para ser cada día mejor y así poder brindarle un futuro mejor.

La autora

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar con mi crecimiento profesional. A los profesores los cuales impartieron sus conocimientos, a mi asesora por su apoyo, comprensión y estímulo a lo largo de mi formación académica.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla de validación de expertos	20
Tabla 2 Tabla de confiabilidad del Alfa de Cronbach	20
Tabla 3 Tabla de Frecuencia de Trabajo Remoto	23
Tabla 4 Tabla de Frecuencia del Compromiso Institucional	24
Tabla 5 Tabla de Frecuencia del Uso de TIC	25
Tabla 6 Tabla de Frecuencia de Condiciones de Trabajo	26
Tabla 7 Tabla de Frecuencia de Desempeño Laboral	27
Tabla 8 Tabla de Frecuencia de Satisfacción Laboral	28
Tabla 9 Tabla de Frecuencia de Productividad	29
Tabla 10 Tabla de Frecuencia de Eficiencia y Eficacia	30
Tabla 11 Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y Trabajo Remoto	31
Tabla 12 Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y Compromiso Institucional	32
Tabla 13 Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y TIC	33
Tabla 14 Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño laboral y Condiciones de trabajo	34

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de Trabajo Remoto	23
Figura 2 Frecuencia del Compromiso Institucional	24
Figura 3 Frecuencia del Uso de TIC	25
Figura 4 Frecuencia de Condiciones de Trabajo	26
Figura 5 Frecuencia de Desempeño Laboral	27
Figura 6 Frecuencia de Satisfacción Laboral	28
Figura 7 Frecuencia de Productividad	29
Figura 8 Frecuencia de Eficiencia y Eficacia	30

Resumen

La investigación tuvo por finalidad determinar la relación entre Trabajo Remoto y Desempeño Laboral en una Universidad Nacional en Apurímac, 2022. Por ello se aplicó el tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo y diseño de investigación no experimental del tipo correlacional, dicho trabajo se realizó aplicando la técnica para recoger la información requerida la encuesta e instrumento el cuestionario con un tamaño de muestra de 20 administrativos de la Universidad Nacional de Apurímac.

Los resultados de dicho trabajo de Investigación nos indican que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral donde el coeficiente de correlación de Spearman para Trabajo Remoto es de 0.923 y para Desempeño Laboral es de 0.941. Por otro lado, la relación entre las dimensiones de compromiso Organizacional, Uso de TIC y las condiciones de trabajo alcanzaron una correlación de 0.53, 0.394 y 0.424 respectivamente.

Palabras clave: Trabajo Remoto, desempeño laboral, personal administrativo.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between Remote Work and Work Performance at a National University in Apurímac, 2022. For this reason, the type of basic research of quantitative approach and non-experimental research design of the correlational type was applied, said work was carried out applying the technique to collect the required information the survey and instrument the questionnaire with a sample size of 20 administrators of the National University of Apurímac.

The results of this research work indicate that there is a significant relationship between remote work and job performance where the Spearman correlation coefficient for Remote Work is 0.923 and for Job Performance is 0.941. On the other hand, the relationship between the dimensions of Organizational commitment, Use of ICT and working conditions reached a correlation of 0.53, 0.394 and 0.424 respectively.

Keywords: Remote Work, job performance, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto hoy en día es un tema que tiene mucha solidez y valor, por los acontecimientos ocurridos, es también llamado trabajo desde casa o trabajo a distancia no es un término nuevo ya que tiene más de 40 años y se le debe al científico Jack Nilles el cual trabajo de manera remota en un sistema de comunicación de la NASA el cual propuso esta herramienta con el fin de ahorrar tiempo es así que nació el concepto que hasta ahora conocemos como trabajo remoto.

Hoy en día el trabajo remoto es una realidad que llegó a todos los mercados laborales del mundo esto en beneficio al progreso de las TIC, esto con dicho fin de poder aportar de manera positiva al desarrollo de todos los sectores en general. Para la aplicación del trabajo remoto tanto las empresas, gobiernos han creado, modificado diferentes leyes en relación al trabajo convencional para así poder funcionar de mejor manera.

El trabajo remoto trae consigo muchos beneficios, así como la productividad en el trabajo, la calidad de vida, disminución de gastos, pero también desafíos los cuales se debe de tener cuenta y poder ser analizados, como ya pudimos indicar el trabajo remoto se perfila a ser el futuro del mundo laboral y así poder transformarla manera en la cual se desarrolla el trabajo.

En el Perú el trabajo remoto o también considerado teletrabajo se creó en los años 2013, dando como resultado el desempeño de los trabajos sin contar con figura física del personal administrativo, pero manteniendo sus vínculos laborales contando con instrumentos informáticos y de telecomunicación conservando el control y la supervisión sobre las labores asignadas. (Guabloche & Gutierrez, 2021).

Es así que en nuestro País se tomaron diferentes medidas para poder realizar la reactivación económica todo esto a causa del Covid 19 es así que la Organización Internacional del trabajo nos indica la importancia de los beneficios del teletrabajo para así poder garantizar una continuidad operativa en realizar sus funciones, teniendo así un horario más flexible y poder evitar el contacto con los compañeros manteniendo así el aislamiento social.

Debido a los acontecimientos presentados en nuestro país por la pérdida de los puestos de empleo, pero también la modalidad de trabajo en muchas instituciones públicas como privadas se modificaron al trabajo remoto, la cual fue una manera para poder llevar a cabo la reactivación económica muy necesaria después de una crisis de esa magnitud, este cambio de 360° fue un reto para todos. En el departamento de Apurímac el trabajo remoto se da en diferentes instituciones tanto privadas como públicas los cuales manejan un sistema interno de intranet y por la naturaleza de sus funciones pueden elaborar sus actividades en un lugar diferente a las instalaciones físicas de tu centro laboral, más aún en los tiempos de pandemia los cuales casi en su totalidad las empresas e instituciones tuvieron que adecuar sus sistemas operativos a un trabajo más flexible y en casa.

Hansson (2013) el trabajo remoto ofrece al empleado suplir las tareas asignadas sin dejar de lado la productividad respecto a temas laborables. Es así que los trabajadores pueden organizar de manera personalizada para poder organizar su tiempo de la manera que lo deseen.

En relación al entorno de estudio es la Universidad Nacional en Apurímac la cual aplico diferentes normativas en cumplimiento a las Decretos nacionales para contrarrestar la propagación del COVID-19 con el fin de poder manejar de manera oportunamente los casos diagnósticos, evitando la muerte de los pobladores, lo que significa una pérdida irreparable para los familiares. Las dos variables ya mencionadas son puntos claves para la reactivación económica más aún es Apurímac un departamento con índices altos de pobreza y golpeada fuertemente por esta emergencia sanitaria del COVID-19 y el tiempo de estudio se centra en el año 2021 dentro de la Universidad Nacional de Apurímac todo esto con el fin de poder dar una buena gestión de forma eficiente y eficaz dentro de la Administración pública. Como sabemos todas las instituciones públicas cuentan con un presupuesto del gobierno central por lo que muchos gastos para la implementación en este caso del trabajo remoto en la institución estaban costeadas desde la entrega de chips y módems de internet para los directores trabajadores administrativos, todo esto en base al Decreto Supremo N°002-2021-MINEDU el cual establece todas las normas y criterios que se deben de tomar en cuenta para así poder garantizar la continuidad del servicio

educativo de manera remota y presencial.

Todo esto para poder establecer la coherencia entre las variables. El estudio que se realizará en el presente trabajo es de método científico hipotético deductivo, de modelo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño transeccional y transversal, enfoque cuantitativo. Y dicha recolección de información se aplicará el cuestionario a los trabajadores de la Universidad Nacional de Apurímac.

Problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022?, en tanto los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022?, ¿Cuál es la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022?, ¿Cuál es la relación entre el condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022?.

El trabajo se justifica, considerando la justificación teórica ya que se realiza la revisión de teorías todo esto en base a las dos variables que presentamos como son las dos variables del trabajo remoto y el desempeño laboral para así en lo posterior, poder generar información para así poder tener conocimiento y así poder contribuir a la literatura para otros investigadores, y los resultados pueden ser utilizados para futuras investigaciones; con respecto al valor práctico de la investigación está referido a la aplicación de los instrumentos en consecuencia se buscan profundizar el trabajo realizado y la aplicación que hoy en día ha tomado mucho valor en la región

Finalmente, el valor metodológicamente del presente trabajo de investigación que se utilizó la metodología de tipo básica con enfoques cuantitativos todo esto dirigidas a la Universidad Nacional del Departamento de Apurímac, logrando así determinarse la validez y la confiabilidad que se emplearon para evaluar las variables, todo esto con el fin de tener como resultado estrategias para la aplicación con un mejor resultado.

El proyecto de investigación nos indica la relevancia que tiene el teletrabajo en las instituciones y los trabajadores considerando que los recursos de comunicación en particular los internet nos conllevan a apreciar diferentes experiencias en temas laborables los cuales aportan a las organizaciones mejorando así la calidad y por ende la efectividad en la realización de las tareas ya que el trabajo tradicional nos lleva a temas como la rotación, el cual no favorece a la institución. Hoy en día estos nuevos instrumentos aportan a que los trabajadores se sientan complacidos realizando su tarea desde sus domicilios y que puedan cumplir dichas funciones de manera correcta. El teletrabajo trae consigo, así como desafíos en su función diferentes ventajas las cuales las podemos analizar la reducción de los costos de operación, manejo de equipos y servicios.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022, en tanto los objetivos específicos son : Determinar la relación entre el compromiso institucional y desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, Determinar la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022.

La hipótesis general plantea que: Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022, en tanto las hipótesis específicas indican que : Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022, Existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022, Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional podemos mencionar investigaciones en relación al trabajo remoto y desempeño laboral que pasaremos a describir.

Cardozo (2020) en Argentina dicho trabajo nos explica todos los cambios a partir del estado de bienestar que se denominaron como la Cuarta Revolución Industrial el cual nos da a conocer los cambios ocurridos en el mercado laboral Argentino, el objetivo es busca realizar una revista de todas las normativas de trabajo de manera remota en los diferentes sectores como el público y privado en Iberoamérica el tipo de investigación es descriptivo – comparativo del trabajo remoto en dichas instituciones, a nivel del diseño de la investigación presentada es de tipo cualitativo - descriptivo que tienen como principal objetivo determinar el grado de avance que hay en la instauración del trabajo remoto en Iberoamérica diseño se tomó a 23 países de Iberoamérica los cuales son : Bolivia, Chile, Argentina, Costa Rica, Brasil, Colombia, México, Panamá, España, Cuba, Ecuador, Nicaragua, Uruguay, el Salvador, Perú, Guatemala, Venezuela, Honduras, Paraguay, Puerto Rico, Andorra, República Dominicana y Portugal la herramienta para obtener los datos fue las encuestas y la recolección de datos en tanto a los resultados del trabajo de estudio que nos da la importancia del trabajo remoto en dichos países demostrando su importancia para la reactivación económica de cada país.

Domínguez Altamirano (2018) dicha investigación que por finalidad tiene analizar, evaluar el clima organizacional y desempeño laboral en la Cooperativade Ahorro y Crédito Maquita Ltda, el trabajo es exploratorio, nivel descriptiva por el detalle de los diferentes resultados e interpretaciones, la población y muestra de dicha investigación está conformado por 23 personas los cuales son empleados de la empresa denominada Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda, usando como técnica la encuesta como un instrumento para recabar información, el cuestionario los cuales nos dieron como resultado que el clima organizacional es medible desde diferentes niveles y que puede también ser analizado para poder aportar a la empresa en el cumplimiento de objetivos, considerando al personal o grupo en cuenta al ambiente organizacional.

Grimaldos (2018) el trabajo de tesis de título Clima organizacional y la relación con el desempeño de los cargos operativos en la empresa Restcafe S.A.S. las variables de dicha investigación son dos variables, como lo indicamos tiene el fin de investigar, establecer la conexión de las variables mencionadas en los colaboradores en los cargos operativos, con un diseño de investigación cuantitativo y un nivel descriptivo en una población considerado los colaboradores de la empresa y la muestra específicamente los trabajadores de la Avenida Boyacá número 146 A barrio catalina de la empresa RESTCAFE S.A.S. para el trabajo de recopilación de datos se realizó la encuesta dando así el resultado una relación de las variables mencionadas de los trabajadores de la empresa RESTCAFE S.A.S, con la finalidad de establecer parámetros para mejorar la efectividad de los trabajadores laboral con la finalidad de ver la concluyendo que los resultados nos indican que la disponibilidad de los operarios y del tiempo de la entrega de dicha investigación los cuales serán implementados y las consecuencias del clima organización en el incremento de sus funciones y cumplimiento de funciones y así poder lograr los objetivos de la organización.

Cortes Diaz (2020), dicha investigación el cual titula Trabajo remoto en tiempos de Covid — 19 y su efecto para los empleados que consta de las variables, como el trabajo remoto, dicho trabajo tiene como principal objetivo conocer como el equipo de colaboradores de la ciudad de Bogotá enfrentan la vida laboral y familiar en tiempos de Covid-19 la investigación es de enfoque y método, ya que busca en base la realidad a los datos encontrados la población de estudio son considerados los trabajadores profesionales ubicados en la ciudad de Bogotá y que se encuentran trabajando desde casa, y la muestra será por conveniencia (no probabilístico) en pocas palabras muestreo aleatorio que permite hacer una elección acorde a las características buscadas, por lo que el instrumento utilizado para recabar los datos es la entrevistas semiestructuradas los resultados de dicha investigación nos dan a conocer las tensiones de las actividades del hogar interfieren en las demandas laborales teniendo como resultado que las jornadas laborales sean extendidas y se interrumpen en conclusión del trabajo los hijos se encuentran en tres principales situaciones primero los menores de 3 años los cuales están aprendiendo nuevas

cosas, el segundo los menores de 5 a 9 años aproximadamente los cuales realizan clases de manera virtual lo que complican las actividades y deben de tener más atención y el tercero menores entre 10 y 15 años esta edad las situaciones son más fáciles ya que desarrollan sus actividades de manera independiente.

Sumba Bustamante (2022) la investigación titula Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador, la investigación tiene variables de estudio, el principal objetivo es establecer cómo el clima organizacional repercute en el resultado de las organizaciones. El tipo de investigación es de método inductivo el cual es un procedimiento que va de lo individual a lo general el diseño la población son las Mipymes de Ecuador y la muestra son 40 personas de los miembros de la empresa para el levantamiento de datos se realizó con el cuestionario, cuyo resultado obtenido es la insatisfacción de los trabajadores por carencia de reconocimiento de sus superiores y así desmoralizar a los colaboradores de la empresa, en conclusión un buen clima laboral garantiza un máximo desempeño y así los trabajadores poder lograr más eficiencia y compromiso con la empresa.

Entre las investigaciones nacionales se tiene los siguientes: Aguilar (2021) el trabajo tiene como variables el teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores, todo esto en dicho entorno del estado de emergencia del covid-19 con el fin de conocer la desigualdad entre el desempeño laboral de los trabajadores peruanos obligados o no obligados al teletrabajo, tipo de investigación es exploratoria transversal correlacional, no experimental por el motivo que las variables no fueron manipuladas, la población son las personas que realizan el teletrabajo, se realizó en el mes de noviembre del 2020, la muestra es de 350 individuos que teletrabajan de los cuales 150 son trabajadores que son obligados a realizar dicho trabajo el instrumento es el cuestionario digital de preguntas cerradas el resultado es la información que existe una diferencia entre los trabajadores que trabajan de manera obligada el cual afecta negativamente el desempeño laboral en conclusión los trabajadores están obligados, se determina que hay una relación de la satisfacción laboral y el desempeño laboral, este se relaciona negativamente al agotamiento.

Chinchay (2020) en la tesis trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo el cual nos indica la conexión de las dos variables de estudio y nos plantea los grandes retos en la educación básica actual con el fin de implementar diversos recursos o herramientas tecnológicas todo esto en base a los requerimientos que ocurrieron por la pandemia del COVID-19 el cual incluye al personal entre directivos, docentes y el personal que labora.

Rosillo (2020) el trabajo de investigación titula El trabajo Remoto y desempeño Laboral de los empleados de la fiscalía provincial de Cutervo, con un único objetivo de medir la relación de las variables en los colaboradores de la institución, en los tiempos de confinamiento, dicha investigación es cuantitativa de diseño descriptivo simple, con una población son los trabajadores de la fiscalía y lamuestra de cual se investigó son de 10 profesionales, para poder reunir los datos necesarios se empleó la encuesta de las variable el resultado de dicha investigación es de 0.05 correspondiente al grado de significancia la conclusión se debe de evaluar el estado de los enfoques sobre los procedimientos del trabajo remoto por lo que tuvieron deficiencias para el desarrollo de las actividades en casa.

Aguilar (2020) el trabajo de investigación es el Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en el estado del Covid — 19 cuyas variables son el teletrabajo y desempeño laboral cuyo fin es buscar la relación entre las dos variables que busca que los empleados realicen sus labores encomendadas en los tiempos de confinamiento y ser productivos, la investigación es descriptiva correlacional de la población que realizó el trabajo remoto las herramienta de recojo de información es la encuesta cuyos resultados nos indican que las labores realizadas dentro de una empresa o empresa son consideradas un desafío para que los trabajadores sigan siendo productivos de estos resultados obtenidos hay dos puntos clave los cuales son los mecanismos que las empresas dan para mantener la comunicación de manera adecuada y otro la capacidad de los trabajadores para poder adecuarse de manera eficiente y seguir cumpliendo con sus trabajos encomendados en un entorno ambiguo.

Tenazoa (2021) en su trabajo de investigación titula Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto — 2021 por lo que nos presenta dos variables, la investigación es básica, no experimental transversal descriptivo de la población en estudio estuvo conformada de 130 colaboradores con una muestra de 67 colaboradores la herramienta para obtenerla información fue necesario utilizar el cuestionario para poder determinar el trabajo remoto en dicha institución con un nivel de 50.7% lo que nos indica la relación, en conclusión los elementos que inciden de manera favorable en el la productividad de los colaboradores indicando que los resultados en el tiempo de confinamiento facilito de manera positiva en el cumplimiento de sus obligaciones.

Araujo (2019) en su investigación el cual titula El clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transporte, el cual nos muestra dos variables, con el fin de obtener la relación para las variables, la investigaciónes básica de enfoque cuantitativo, método de trabajo realizado es no experimental, la población de investigación es el personal administrativo de dicha investigación la muestra representa en 151 trabajadores de ambos géneros, para obtener la información se utilizó la encuesta dichos resultados nos indican un nivel de significancia de 0.07 con un nivel de confianza de 95% indicando que hay una relación directa.

Teniendo en cuenta nuestra primera variable de estudio el cual es el trabajo remoto hoy en día es una modalidad de trabajo a distancia, en la cual los trabajadores pueden llegar al cumplimiento de sus funciones u obligaciones desde su hogar sin la necesidad de acudir a un espacio laboral más en la etapa de confinamiento que es muy importante mantener la distancia entre los trabajadores para así poder disminuir el contagio del virus denominado Covid- 19.

Se entiende que el trabajo remoto es la modalidad de prestación de una labor en la cual un trabajador se encuentra físicamente aislado (Empleo, 2020).

Este trabajo junto a las tecnologías de información también llamadas las TIC's, el cual nos indica que el trabajo remoto aplica a los trabajadores del sector público y privado, pero se tiene que tener en cuenta que el trabajo remoto hay diferentes factores, así como otorgar facilidades de acceso a los diferentes sistemas, plataformas

o aplicativos informáticos, así como también las reglas para el manejo de información y protección de los datos que son indispensables para cumplir sus tareas.

Podemos indicar que en el trabajo remoto es necesario la capacitación de los trabajadores para un buen manejo de los sistemas y evitar errores en sus labores. El conjunto de tecnologías tanto como los métodos [de información y equipos utilizados para que los colaboradores se puedan comunicar e intercambien información por medio que no es presencial (Laboral, 2020).

El trabajo remoto en el Perú nos da a conocer la prevalencia e importancia de las tecnologías, pero debemos de resaltar un punto como las consecuencias negativas las cuales conllevan al cansancio estrés depresión entre otros.

De acuerdo a nuestra primera dimensión el compromiso organizacional nos indica aspectos de la organización por medios sociales, así como del compromiso de los trabajadores y así poder intercambiar información entre sí (Tormo Carbo & Osca Segovia, 2011).

El compromiso es la actitud frente al trabajo encomendado el cual se desarrolla en el proceso de interrelación de los trabajadores y entorno, según la revisión de la literatura podemos relacionarla con los aspectos psicológicos y el apego con su lugar de trabajo, dichos factores son indispensables para poder verla permanencia de los empleados en sus lugares de trabajo con un compromiso organizacional permanecen por períodos más duraderos.

De acuerdo a nuestra segunda dimensión el uso de las TIC es utilizada más o menos entre 5.000 años, podemos mencionar a los egipcios y sumerios los cuales de acuerdo a su cultura fueron los que comenzaron a catalogar la información de manera física los cuales podían ser trasladados de manera física y así permite establecer una comunicación entre ellos, es de esta manera que las TIC se iniciaron (Calandra Bustos & Araya Arraño, 2019).

Por lo tanto, de acuerdo al transcurso y evolución del tiempo el hombre también impulsó el avance de aspectos tales avances industriales, técnicos y científicos, manteniendo la comunicación para el traspaso de información se pudo ver la evolución de las Tecnologías de información todo esto con el fin de mejorarlo y ayudas de manera positiva.

Estas tecnologías de Información y Comunicación nos hacen referencia aquellas herramientas informáticas que son fáciles de usar en temas administrativos de intercambio de datos e información, desde un principio nos encamina al desarrollo y ahora también para la resolución de problemas o hacer que las actividades se simplifiquen (Ferrada Bustamante, y otros, 2021).

Teniendo en cuenta la tercera dimensión las condiciones de trabajo en el cual nos da entender que las actividades se deben de llevar a cabo en un ambiente propicio, y así la satisfacción será mayor. Hay funcionarios que prefieren tener una labor que les exija esfuerzo permanente y no soportan aquellos cargos donde el trabajo es poco exigente (Camargo Hernández, 2015).

Dichas condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas o instituciones deben de cumplir diferentes características de los colaboradores y así poder cumplir sus funciones de mejor manera y brindándole la confianza de un trabajo seguro esto tiene que ver en cuanto a las instalaciones, equipos, infraestructura etc. Todos estos aspectos ya mencionados son claves, pero también debemos de tener en cuenta los riesgos y peligros y las condiciones que no son tangibles como aspectos salariales y las relaciones entre trabajadores que son vitales para la permanencia de un individuo en su centro de labores.

De acuerdo a la segunda variable el desempeño laboral tenemos a Chiavenato (2001) en el cual nos muestra como el desempeño es la eficacia de los colaboradores en las empresas y organizaciones teniendo que realizar funciones en las que individuo realiza funciones para así lograr la satisfacción laboral.

Por lo que el desempeño de los trabajadores representa el compromiso representado en el comportamiento y sus resultados por esta razón deberían de modificarse primero a fin de poder ser medido y poder ver la reacción. El desempeño laboral nos indica el rendimiento de los trabajadores para poder producir, elaborar y originar más trabajo en el menor lapso de tiempo con un mínimo esfuerzo.

Robbins & Coulter (2005), el cual nos indica al desempeño laboral como es un desarrollo para así poder determinar de manera favorable en una organización para lograr sus actividades laborables.

La variable indicada es una de las más importantes de una empresa ya que de esto dependerá de los resultados que se obtenga, a medida que las empresas crezcan también se aumenta los recursos humanos es por tal motivo que el desempeño laboral es un tema importante para desarrollo de las organizaciones. Por lo general a escala de la organización el desarrollo del desempeño laboral nos indica una adecuada medición para poder alcanzar las metas.

El primer indicador de la variable desempeño laboral es la Satisfacción laboral es cual podemos indicar una de las teorías más importante en este tema la teoría Bifactorial de Herzberg.

Sabater Fernández, de Armas Bravo, & Cabezas Medina (2018) el cual nos indica la satisfacción del trabajador en base a los factores intrínsecos, que son aquellos que están relacionados e involucran sentimientos todo esto relacionado al desarrollo de la persona y las necesidades de autorrealización, por otro lado, los factores extrínsecos los que están relacionados con la naturaleza del trabajador.

Lomas Pua (2017) la satisfacción laboral es aquella actividad en la cual el trabajador tiene la capacidad de poder demostrar sus capacidades, habilidades y destrezas que genere una destreza y poder tener buenos resultados, sin embargo, es necesario que se sientan en un buen ambiente para así poder satisfacer las intereses.

Dicha teoría como ya lo mencionamos nos muestra dos factores el primero el intrínseco nos da entender factores como el reconocimiento, logros y promoción, por otro lado, los factores extrínsecos los relacionados con el trabajo el sueldo los beneficios en relación a las políticas de la empresa.

La satisfacción laboral nos indica la interacción del comportamiento de los individuos en las empresas, en el proceder de la organización, por ello podemos mencionar ciertos conceptos respecto a las teorías de satisfacción laboral y las actitudes (Stephen P. Robbins & A. Judge, 1998).

La segunda dimensión es la productividad según Gutierrez Pulido & de la Vara Salazar (2013) el cual define el tema de la productividad como aquella capacidad de producir resultados con el mínimo de recursos y así poder maximizar aquellos resultados con el menor uso de los recursos.

Dania Orellana Lopez (2006) nos indica que la TIC han generado las nuevas formas de comunicación por lo tanto la manera de interacción es mejor y dinámica para si poder entender los datos y así poder procesar la información de mejor manera. El tema de la productividad se relaciona directamente entre la producción y los recursos utilizados para dar como resultado lo que podemos indicar que la productividad es igual a la eficiencia.

Nos indica que la productividad es la manera de medir la eficacia para así poder obtener mayor rendimiento, se podría decir que a menor uso de recursos mayores es la productividad y así mayor eficiencia. El incremento de la productividad es indispensable ya que permite aumentar la calidad de vida de sustrabajadores, con mejores sueldos y un ambiente de trabajo. La productividad es una herramienta muy importante el cual transforma a una empresa y puede determinar el crecimiento económico a largo plazo de la misma.

Otra dimensión es el Compromiso el cual según la revisión de la literatura P. Robbins & A. Judge (2009) nos indica que el compromiso organizacional es el enlace de los trabajadores con su organización, el cual es el resultado a lo largo de los años.

El compromiso organizacional nos indica el apego del personal a la empresa el cual se genera a lo largo de su permanencia, el tiempo es fundamental para el compromiso cuanto más largo sea el tiempo en la empresa el compromiso y la identificación es mayor.

Podemos también mencionar que el compromiso organizacional nos ayuda a poder ver la satisfacción en el trabajo, como ya sabemos el compromiso nos ayudara a tener mejores resultados.

Y por último la dimensión de la eficiencia y eficacia según el autor nos indica Andrade (2005) el cual precisa a la eficiencia como el término que se utiliza para poder determinar la capacidad de un sistema económico, para poder determinar los objetivos con el menor uso de los recursos.

Por lo que la eficiencia nos ayuda a tener mayor rentabilidad para la empresa y el trabajador debe tener mayores beneficios. Teniendo en cuenta que todos estos trabajos también tienen que ver el tiempo en lo cual se ejecuta de preferencia en el menor tiempo.

Los indicadores para poder medir la eficiencia son:

- La rentabilidad se mide fundamentalmente de manera económica.
- La efectividad se mide en base a resultados en el tiempo.
- La satisfacción del cliente el cual suele hacer un análisis social en base a consultas y formularios.
- La eficacia nos indica el lograr el efecto deseado para obtener los resultados, hacer las cosas correctas y optimizar los recursos.

III. METODOLOGÍA

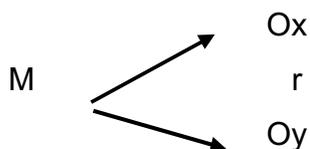
3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández Sampieri (2018) la investigación es de enfoque cuantitativo el cual recoge y se analizan los datos de las variables para ser estudiadas se utilizan los recursos estadísticos todo esto representado expresado en tablas, gráficos para luego ser interpretadas y analizadas según a las variables de estudio.

Según la naturaleza de la investigación es de tipo básica, nivel descriptivo ya que nos ayuda a establecer e indicar las particularidades, singularidades, acciones y actividades de los trabajadores administradores en relación del trabajo remoto con el desempeño laboral de la Universidad Nacional de Apurímac la cual se implementó con mayor fuerza durante el estado de emergencia por el Covid — 2019 en el periodo 2021. (Valderrama Mendoza, 2016).

Dicha investigación es correlacional ya que determina cómo se relacionan las variables, no se modifican solo serán observadas en la institución en estudio (Hernández-Sampieri, 2018).

Diseño correlacional de la investigación.



M: Unidades de análisis o muestra de estudios.

Ox: Observación de la variable de trabajo remoto.

Oy: Observación de la variable desempeño laboral.

r: coeficiente de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son aquellas que actúan como causa o efecto en el proceso de investigación, todo este proceso se da desde el momento en el que se define el problema. Las variables independientes son aspectos, situaciones por lo que se consideran la causa de todo esto en relación a las variables dependientes e independientes para dar como resultado a los hechos de variables intervinientes (Torres Bernal, 2010, pág. 35).

V1: Trabajo remoto

Definición conceptual

Iñigo Sagrado y de Simon (2020) el trabajo remoto nos plantea cuando los sujetos realizan dicha labor utilizando tecnología de la información y telecomunicaciones en su hogar todo esto de manera puntual haciéndolo un trabajo móvil denominada pequeña oficina — casa oficina.

Definición operacional

La variable del trabajo remoto se medirá con el cuestionario el cual consta de tres dimensiones que son el compromiso institucional, uso de las TIC y condiciones de trabajo, que contiene 16 preguntas distribuidas en sus dimensiones.

Indicadores

Los indicadores para la variable de trabajo remoto se organizan de acuerdo a las dimensiones de las variables los indicadores establecidos son: motivación, ambiente de trabajo, el involucramiento, manejo de equipos, capacitación, componente tecnológico, días laborables y trabajo en equipo.

El trabajo remoto es una manera de trabajo a distancia una modalidad de trabajo cuya implementación se dio debido a la crisis mundial del Covid 19 la cual fue revisada y replanteada con los objetivos de las organizaciones todo esto para poder encaminar a la reactivación económica del país para así poder de manera continua cumplir con las metas establecidas, utilizando las TIC y así poder determinar el cumplimiento de sus funciones. Esta variable es independiente ya que cuyo valor está establecido y no depende de otra variable.

Escala de medición

Escala ordinal

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual

R.Wayne Mondy (2010) El desempeño laboral es una variable amplia para el estudio ya que hay muchos factores relacionados para poder medirla dicho procesos está orientado al cumplimiento de los procesos organizacionales que se realicen oportunamente y así poder aumentar la productividad del personal, considerando

los instrumentos las instituciones.

Definición operacional

Cuestionario sobre el desempeño laboral el cual consta de tres dimensiones que son la satisfacción laboral, la productividad, eficiencia y eficacia que contiene 12 preguntas distribuidas en sus dimensiones.

Dicho concepto de Desempeño Laboral nos indica en general a la importancia del servicio o funciones de los colaboradores en la organización para así poder cumplir sus metas, los comportamientos de los trabajadores siempre están enfocados a la búsqueda de los objetivos que conllevan a la satisfacción de sus necesidades.

Indicadores

Los indicadores empleados para la variable de desempeño laboral se establecen en las gratificaciones, clima laboral, cumplimiento de metas, objetivos programados, medios para lograrlo y recursos aplicados.

Escala de medición

Escala ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Sampieri (2014) la población es el grupo de elementos que tengan similares especificaciones que hacen que sean parte de ese mismo conjunto.

La población de estudio se centra en el personal administrativo que está conformado de 174 administrativos de la sede central de la ciudad de Abancay, la información que fue proporcionada por la unidad de recursos humanos, oficina de escalofon mediante carta N° 483- 2022-U-RR-HH-UNAMBA.

Para el desarrollo de la investigación se considera al personal administrativo por lo que se tomaron diferentes criterios tanto de exclusión e inclusión. En el cual los criterios de inclusión son los administrativos de ambos sexos, administrativos que realizaron trabajo remoto y personal que esté laborando actualmente.

Por otra parte, los criterios de exclusión son los administrativos que no realizaron trabajo remoto, aquellos que no quieran incluirse en la investigación o se

encuentren de vacaciones, licencias y otros.

3.3.2. Muestra

Arias (2006) la muestra es aquel subconjunto representativo y medible que obtiene de la población.

Es así para conocer la muestra de la población en estudio se empleó la fórmula estadística para poblaciones conocidas finitas o medibles, con un margen de error de 5% y 95% del nivel de confiabilidad, para contar con una muestra representativa y resultados aceptables:

Dónde:

N = Universo.

n = Tamaño de la muestra.

I = Margen de error 5.

z = Nivel de confianza 95 = 1.96

S² = varianza de la población en estudio (que es el cuadrado de la desviación estándar y puede obtenerse de estudios similares o pruebas piloto).

d = Nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.

$$n = \frac{NZ^2S^2}{d^2(N-1) + Z^2S^2}$$

La muestra en el trabajo de investigación fue conseguida por el muestreo probabilístico aleatorio simple de un total de población N = 176 administrativos de la universidad Nacional del Departamento de Apurímac y la muestra se obtuvo mediante la fórmula de poblaciones finitas, con un resultado de 66 administrativos de la institución en estudio.

3.3.3. Muestreo

Arias (2018) define al muestreo como aquel proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene en cada elemento de integrar la muestra. El muestreo aplicado en la investigación es no probabilístico. En total se evaluó a sesenta y seis (66) administrativos que realizaron el trabajo remoto.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos empleada fue el cuestionario de preguntas a una muestra de personas. Dicho instrumento nos proporciona la información requerida.

Fachelli (2015) la encuesta es aquel instrumento más usado para obtener la información cuantificable, por su capacidad para ordenar los resultados en una escala, a través de la estandarización de respuestas.

Gonzales (2020) define las técnicas para la obtención de los datos el cual es el proceso de vincular los conceptos que son abstractos con indicadores empíricos ya sea cuantitativos y cualitativos.

En el estudio al personal administrativo de la Universidad se usó la encuesta como instrumento para poder cuantificar los resultados obtenidos de la investigación del trabajo remoto como del desempeño laboral.

Para la Variable X: Se utilizará la técnica de la encuesta.

Para la variable Y: Se aplicará la técnica de la encuesta.

3.4.1. Diseño de instrumentos

Se formuló y aplicó los cuestionarios cerrados para cada una de las dos variables, a través de una escala de Likert con 3 alternativas para cada pregunta.

Validez

La validación del instrumento de investigación nos muestra el proceso de evaluación de las preguntas para así poder asegurar la confiabilidad del cuestionario. Para la validación del instrumento de aplicación se recurrió al juicio de 3 profesionales expertos en el tema y así poder evaluarlo.

Tabla 1*Confiabilidad del Instrumento según expertos*

Expertos	Especialidad	Aplicabilidad del instrumento
1	Estadístico	Aplicable
2	Administrador	Aplicable
3	Administrador	Aplicable

Nota. Elaboración propia usando SPSS 26

La confiabilidad

La confiabilidad es aquella herramienta de medición la cual nos indica el grado de aplicación y así nos garantiza la homogeneidad de los datos, lo que pretende conseguir información fidedigna al mismo sujeto. Para poder conseguir la confiabilidad de la herramienta se aplicó el Alfa de Cronbach, los datos fueron procesados en el programa estadístico especializado para procesar la información.

Tabla 2*Confiabilidad del Instrumento- Alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Trabajo Remoto	0,923	16
Desempeño laboral	0,941	12

Nota. Elaboración propia usando SPSS 26

Dado el resultado de la confiabilidad está en el rango de aceptable tanto para las dos variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos de recojo de información, se encaminó mediante el diseño del instrumento del trabajo de investigación correspondiente a una universidad Nacional del Departamento de Apurímac. Posteriormente se identifica a los expertos que tengan relación en cuanto al tema de investigación con experiencia en investigación y trayectoria académica en la región solicitando su apoyo en cuanto a la revisión

levantamiento de observaciones para así poder validar de manera adecuada las herramientas de recojo de la información, indispensables para el trabajo de investigación, luego el retorno de los documentos aprobados y seguir con las demás etapas de la investigación.

En cuanto a la carta de presentación solicitada por la estudiante a la universidad para el recojo de información y presentación ante la universidad, se ingresó el documento en la universidad acompañado con una solicitud todo esto para tener la autorización.

Posterior a esto se coordinó con los trabajadores administrativos los cuales están en su centro de labores y se continuó con la aplicación del instrumento en los horarios pactados en las diferentes dependencias de la universidad, luego del recojo de la información se procedió al análisis y procesamiento de la base de datos con el programa SPSS 26 dicho programa ayudó a obtener la información y poder representarla mediante gráficos y tablas para un mejor manejo de la información obtenida luego para continuar con el de tesis con la información recabada para realizar las conclusiones, recomendaciones del trabajo de investigación en base a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Mario Enrique Rendón (2016) define la estadística descriptiva como una rama de esta ciencia la cual se utiliza la información numérica y recomienda la forma adecuada de clasificar, resumir los datos del trabajo para así poder obtener información de manera resumida sencilla en tablas cuadros y gráficos. Para la evaluación de los datos se consideró adecuado usar el SPSS Statistics 26 en el cual se hace el proceso de los datos recolectados mediante el instrumento de recojo de datos, para así poder analizarlo procesarlo para su interpretación y así poder hacer la contrastación para dar respuesta a los puntos establecidos en el trabajo de investigación. De acuerdo al programa y mediante su diseño nos genera tablas y figuras respecto a las preguntas correspondientes a las variables.

3.7. Aspectos éticos

Ávila (2002) las investigaciones cualitativas establecen todas las individualidades de los sujetos como parte del desarrollo de la investigación, esto también involucra los, ideologías, identidades, prejuicios y todos los componentes de la cultura. La presente investigación está realizada teniendo en cuenta los parámetros éticos de la investigación de carácter únicamente académico.

En el proceso de encuesta se realizó el proceso respetando a los encuestados sin discriminación a ningún integrante que participó, la información obtenida se guardó un aspecto importante es que toda la información obtenida fue anónima para así poder obtener información más clara y precisa.

Por último, la aplicación de la encuesta se realizó viendo todos los estándares para la investigación. Por otra parte, las encuestas se realizaron con la invitación a todo el personal administrativo y las encuestas fueron anónimas para así poder tener mayor información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Análisis Descriptivo del Trabajo remoto

Tabla 3

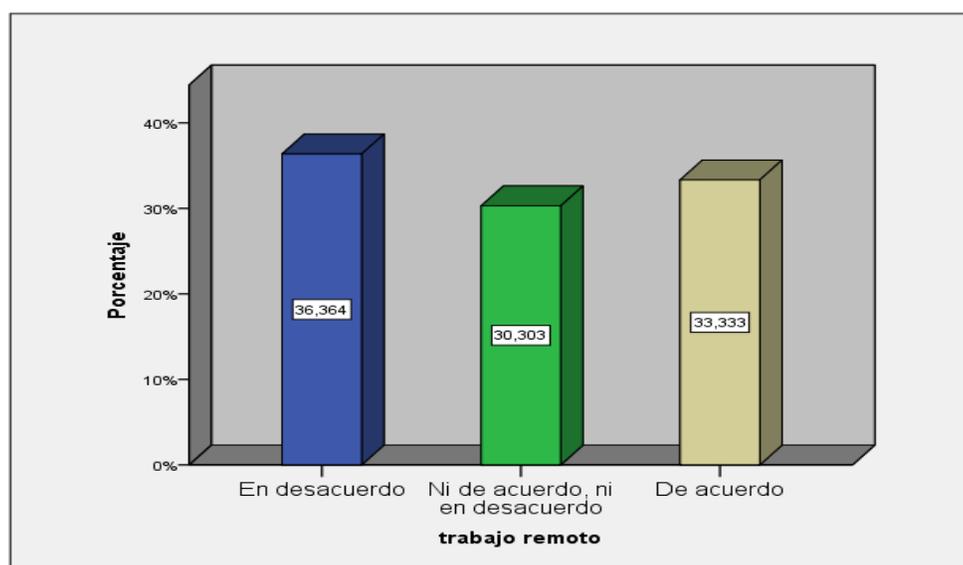
Frecuencia del trabajo remoto

	Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Trabajo	En desacuerdo	24	36,4
Remoto	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	30,3
	De acuerdo	22	33,3
	Total	66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 1

Nivel del trabajo remoto



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla y figura mostrada nos indica que el 36.4% de personal administrativo indica que el trabajo remoto está en un nivel En desacuerdo seguido por el 33.3% de personal administrativo manifiesta que el trabajo remoto está en un nivel De acuerdo y sólo el 30.3% de personal administrativo indica que el trabajo remoto está en un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

4.1.2. Análisis Descriptivo del Compromiso Institucional

Tabla 4

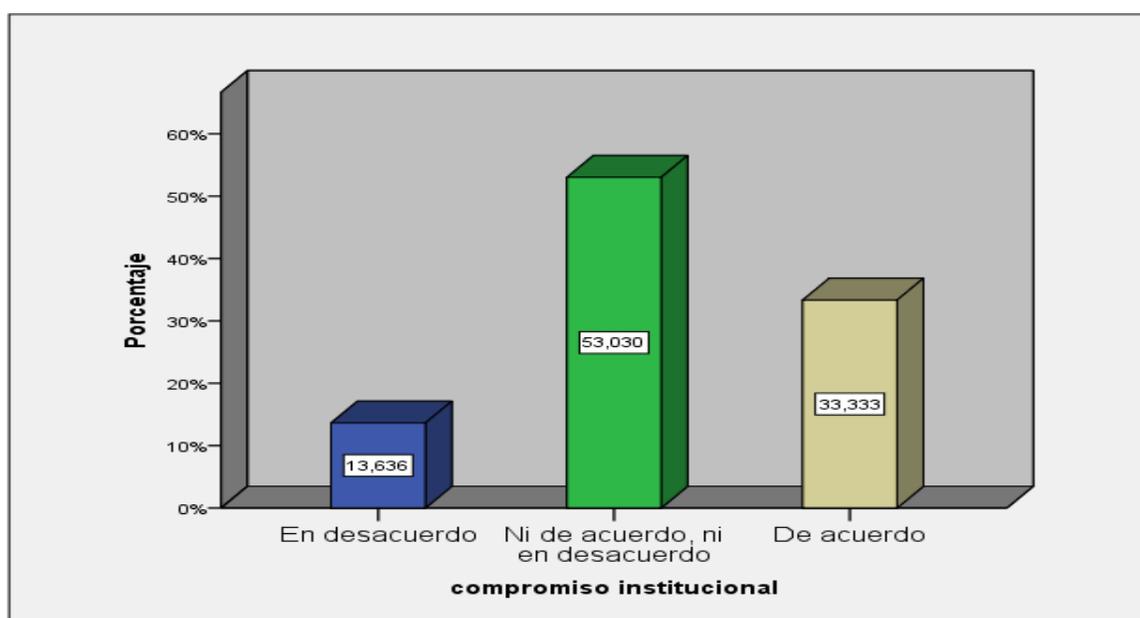
Frecuencia del Compromiso Institucional

	Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
	En desacuerdo	9	13,6
Compromiso institucional	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	53,0
	De acuerdo	22	33,3
	Total	66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 2

Nivel del Compromiso Institucional



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla y figura se observa que el 53% de personal administrativo de la Universidad Nacional de Apurímac, manifiesta que el compromiso institucional está en un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo seguido por el 33.3% de personal administrativo opina que el compromiso institucional está en un nivel De acuerdo y sólo el 13.6% de personal administrativo indica que el compromiso institucional está en un nivel En desacuerdo respecto a las preguntas realizadas.

4.1.3. Análisis Descriptivo del Uso de las TIC

Tabla 5

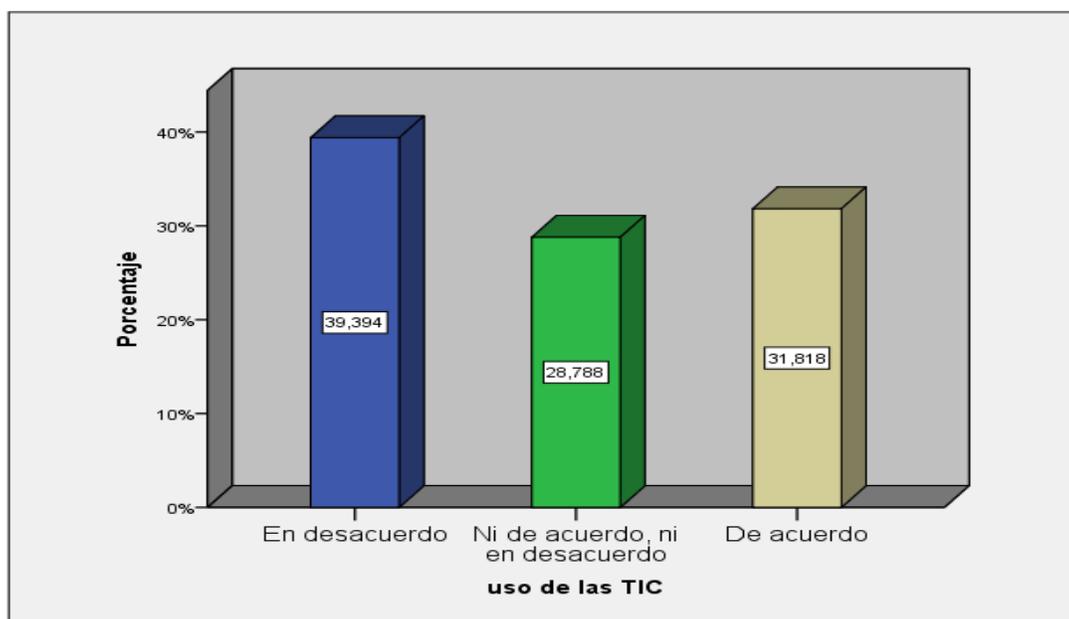
Frecuencia del Uso de las TIC

	Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Uso de las TIC	En desacuerdo	26	39,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	28,8
	De acuerdo	21	31,8
	Total	66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 3

Nivel del Uso de las TIC



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla y figura mencionada se puede apreciar que el 39.4% del personal administrativo indica que uso de las TIC está en un nivel En desacuerdo mientras que el 31.8% de personal administrativo respondió que la uso de las TIC está en un nivel De acuerdo y sólo el 28.8% de personal administrativo indica que la uso de las TIC está en un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

4.1.4. Análisis Descriptivo de las Condiciones de Trabajo

Tabla 6

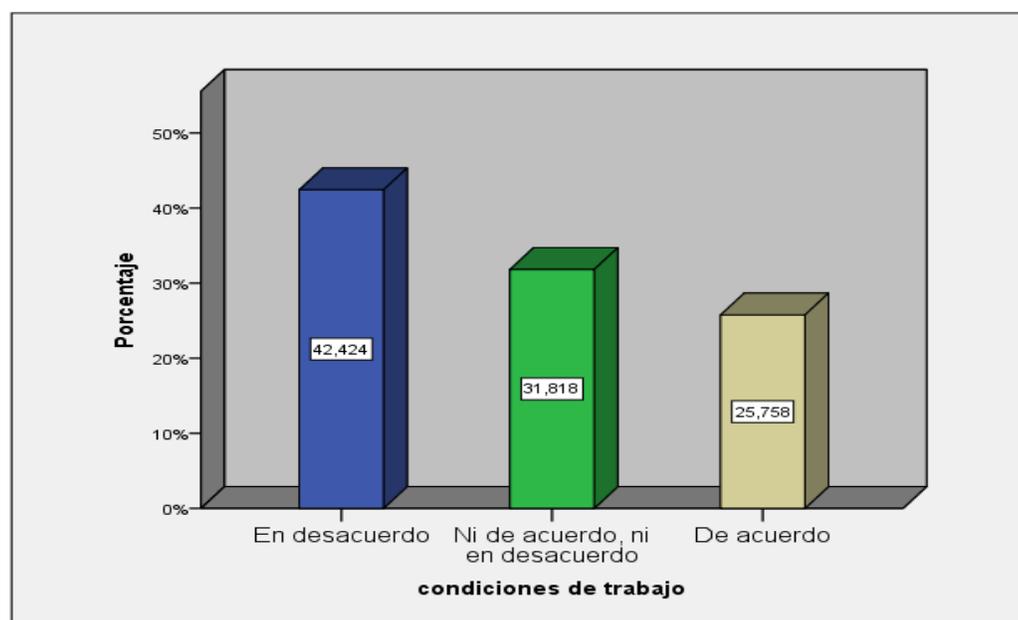
Frecuencia de las condiciones de Trabajo

	Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Condiciones de trabajo	En desacuerdo	28	42,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31,8
	De acuerdo	17	25,8
Total		66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 4

Nivel de condiciones de Trabajo



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla se observa que el 42.4% de personal administrativo manifiesta que condiciones de trabajo está en un nivel En desacuerdo seguido por el 31.8% de personal administrativo opina que las condiciones de trabajo están en un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y sólo el 25.8% de personal administrativo indica que las condiciones de trabajo están en un nivel De acuerdo.

4.1.5. Análisis Descriptivo del Desempeño Laboral

Tabla 7

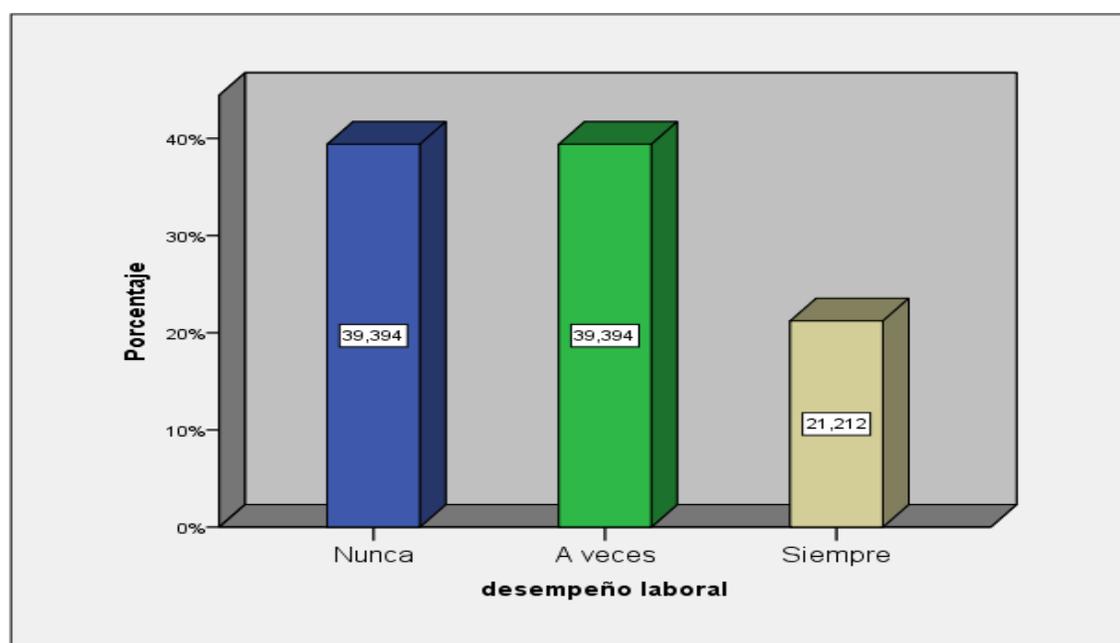
Frecuencia del Desempeño Laboral

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
		(f)	(%)
Desempeño laboral	Nunca	26	39,4
	A veces	26	39,4
	Siempre	14	21,2
	Total	66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 5

Nivel de condiciones de Trabajo



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla se aprecia que el 39.4% de personal administrativo indica que desempeño laboral está en un nivel Nunca mientras que el 39.4% de personal administrativo respondió que el desempeño laboral está en un nivel A veces y sólo el 21.2% de personal administrativo indica que el desempeño laboral está en un nivel Siempre.

4.1.6. Análisis Descriptivo del Satisfacción laboral

Tabla 8

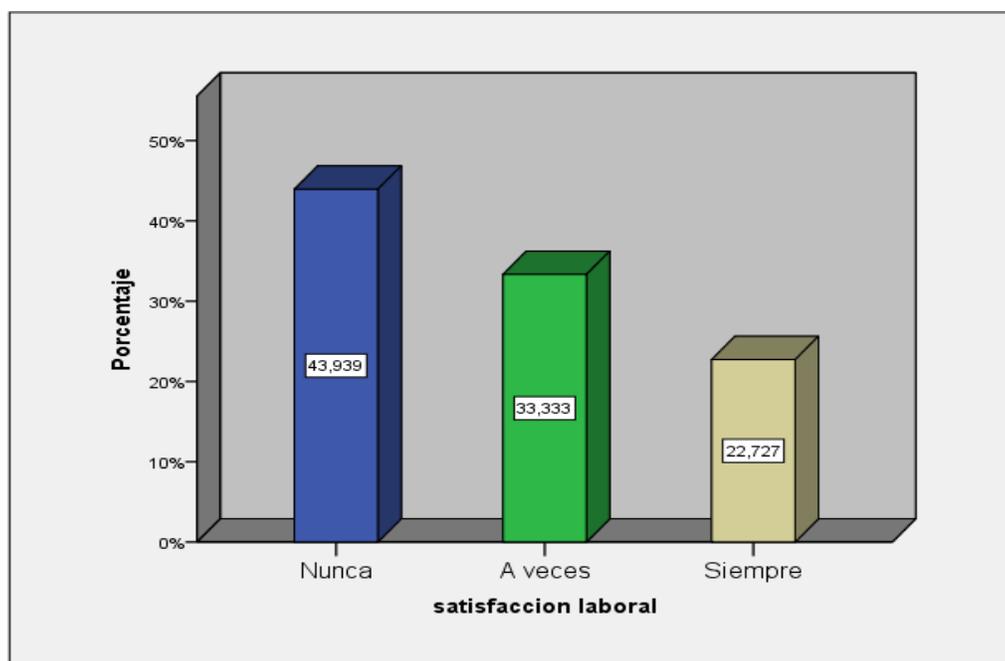
Frecuencia del Satisfacción Laboral

	Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Satisfacción laboral	Nunca	29	43,9
	A veces	22	33,3
	Siempre	15	22,7
	Total	66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 6

Nivel de Satisfacción Laboral



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla se aprecia que el 43.9% de personal administrativo indica que satisfacción laboral está en un nivel Nunca mientras que el 33.3% de personal administrativo respondió que la satisfacción laboral está en un nivel A veces y sólo el 22.7% de personal administrativo indica que la satisfacción laboral está en un nivel Siempre.

4.1.7. Análisis Descriptivo de la Productividad

Tabla 9

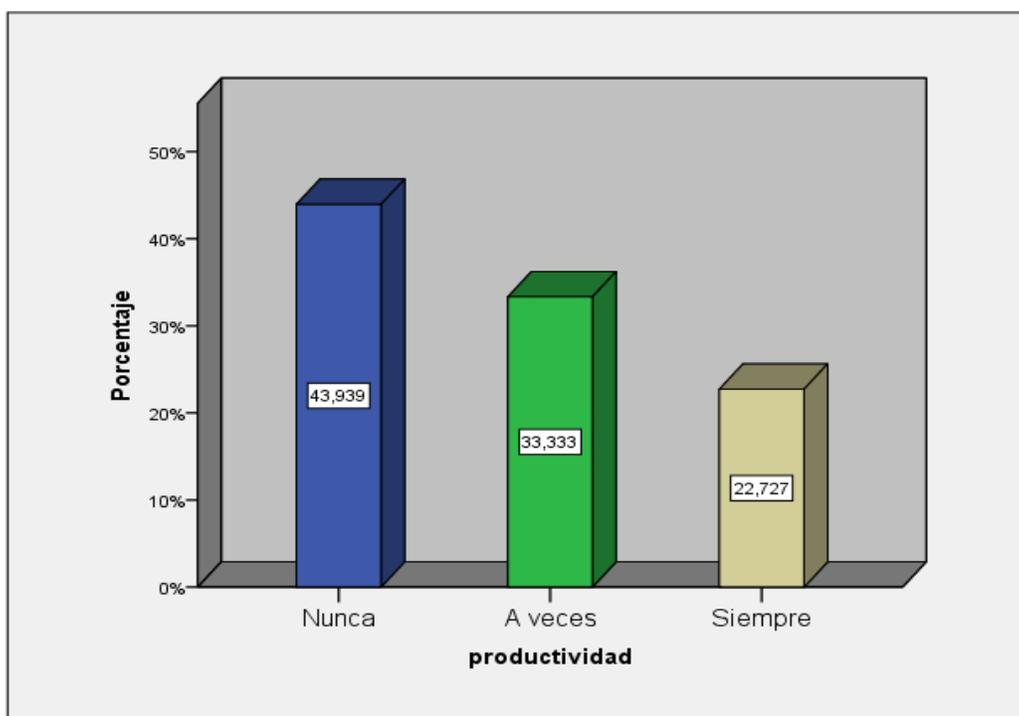
Frecuencia de la Productividad

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	
Productividad	Nunca	29	43,9
	A veces	22	33,3
	Siempre	15	22,7
	Total	66	100,0

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 7

Nivel de Productividad



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla y figura se puede observar que el 43.9% de personal administrativo indica que productividad está en un nivel Nunca seguido por el 33.3% de personal administrativo opina que la productividad está en un nivel A veces y sólo el 22.7% de personal administrativo indica que la productividad está en un nivel Siempre.

4.1.8. Análisis Descriptivo de la Eficiencia y Eficacia

Tabla 10

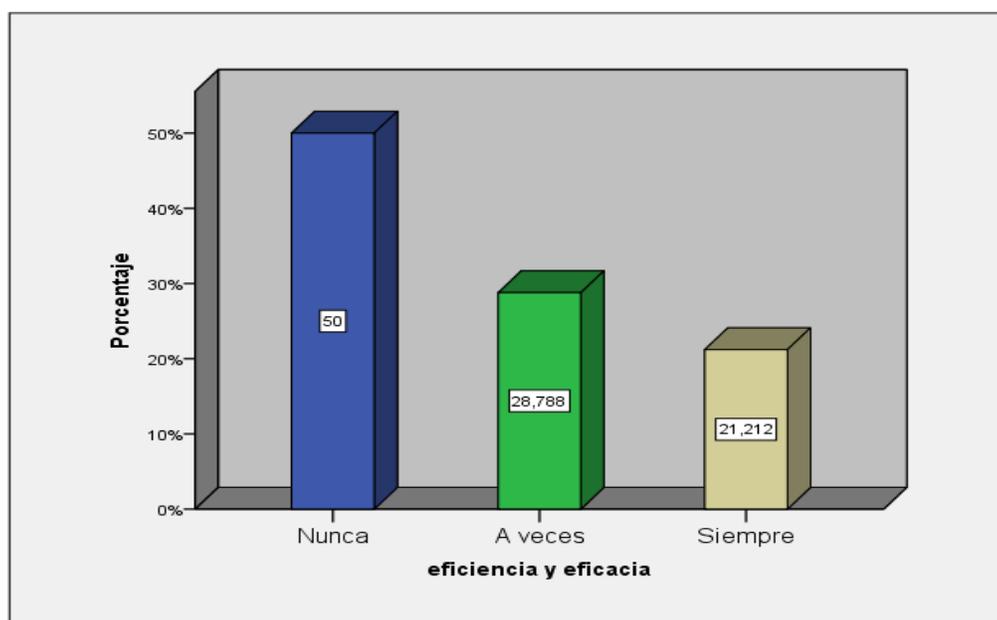
Frecuencia de la Eficiencia y Eficacia

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	
Eficiencia y eficacia	Nunca	33	50,0
	A veces	19	28,8
	Siempre	14	21,2
Total	66	100,0	

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Figura 8

Nivel de la Eficiencia y Eficacia



Nota. Encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad

En la tabla y figura se puede apreciar que el 50% de personal administrativo indica que eficiencia y eficacia está en un nivel Nunca mientras que el 28.8% de personal administrativo respondió que la eficiencia y eficacia está en un nivel A veces y sólo el 21.2% de personal administrativo indica que la eficiencia y eficacia está en un nivel Siempre.

4.2. Estadística inferencial: Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

Tabla 11

Correlación entre el trabajo remoto y desempeño laboral

		Trabajo remoto
	Coefficiente de correlación	0,412**
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral) 0.001
	N	66

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

En la tabla se puede observar que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀); además el coeficiente rho de Spearman es 0.41 lo que nos demuestra que existe una moderada correlación positiva entre las variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

4.2.2. Hipótesis específico 1

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

Tabla 12

Correlación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral

		Compromiso Institucional	
		Coefficiente de correlación	0,452**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	66

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

En la tabla que se presenta podemos observar el valor sig es 0.00 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀); además el coeficiente rho de Spearman es 0.45 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% Existe relación significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

4.2.3. Hipótesis específico 2

H₀: No existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

Tabla 13

Correlación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral

			Uso de las TIC
		Coeficiente de correlación	0,389**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.001
		N	66

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

En la presente tabla se observa que el valor sig es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀); además el coeficiente rho de Spearman es 0.38 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos asegurar con un nivel de confianza al 95% que existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

4.2.4. Hipótesis específico 3

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

Tabla 14

Correlación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral

			Condiciones de trabajo
Coeficiente de correlación			0,340**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.005
N			66

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

De la tabla se observa que el valor sig es 0.005 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀); además el coeficiente rho de Spearman es 0.34 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad el trabajo presencial ha cambiado debido a los avances tecnológicos y a los nuevos desafíos de nuestros tiempos es así que el cumplimiento de las labores se puede también realizar desde un lugar diferente del as instalaciones de la entidad, es así que el trabajo remoto y desempeño laboral son variables fundamentales. Teniendo en cuenta los objetivos en el presente trabajo de investigación para poder indicar la conexión entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Nacional de Apurímac en el cual se determina que el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con la variable de desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Según los resultados encontrados se puede apreciar que el trabajo remoto de una universidad nacional en Apurímac fue evaluado durante la investigación como: 36.4% del personal administrativo manifestó que el trabajo remoto está en un nivel de desacuerdo, 33.3% del personal administrativo opina que el trabajo remoto está de acuerdo y solo 30.3% del personal administrativo indica que el trabajo remoto está en un nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Según a los resultados se puede apreciar que el trabajo remoto en una Universidad Nacional en Apurímac donde el personal administrativo está en un nivel de desacuerdo ya que hay muchos factores que no son favorables y que resultan una dificultad en realizar su trabajo, estos factores están relacionados en la carencia de implementación de los medios y equipos tecnológicos y la debida capacitación del personal, lo cual es fundamental ya que muchos de los trabajadores son personas mayores el cual se le dificulta para poder utilizar el equipo tecnológico.

También existe 33.3% de administrativos que indican que el trabajo remoto están de acuerdo lo que es muy favorable y debe de ser resaltado ya que demuestra un indicio de ser parte del cambio y aprendizaje todo esto encaminado a la adaptación de los administrativos frente a nuevos sistemas de trabajo regular en instalaciones diferentes a la infraestructura de la universidad sintiéndose cómodos y cumplimiento de la carga laboral encomendada. Asimismo, los resultados nos muestran un 30.3% los cuales indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en la realización

de los trabajos de manera remota ya que para el cumplimiento de sus funciones nos es muy resaltante el lugar donde lo realizan.

Por otro lado, según los resultados obtenidos respecto al desempeño laboral se puede apreciar que en la universidad nacional en Apurímac nos muestra los siguientes resultados como: 39.4% del personal administrativo manifestó respecto al desempeño laboral la alternativa nunca, 39.4% del personal administrativo indica que el desempeño laboral en relación de a veces y solo 21.2% del personal administrativo indica que el desempeño laboral está en un nivel siempre.

Es así que podemos decir que el desempeño laboral en una Universidad Nacional en Apurímac desde el punto de vista de la evaluación de los resultados los más resaltantes son 39.4% se dejaron de lado las gratificaciones y el clima laboral no es el más favorable para el buen cumplimiento de carga laboral, también existe 33.3% de administrativos que opinan que el desempeño laboral a veces es un factor que les da diferentes gratificaciones que alientan a un buen cumplimiento de las tareas encomendadas.

Y por último respecto al desempeño laboral con un 21.2% el cual indican que las gratificaciones y un buen clima laboral son muy importantes para el desempeño laboral además de la satisfacción laboral, productividad y eficiencia eficaz.

Es así que podemos comparar estos resultados con estudios como de Rojas (2020) el cual determinó y evaluó las variables de trabajo remoto en la Biblioteca Nacional del Perú el cual dio como resultado que el 77% se encuentra en el nivel medio y el 23% se encuentra en el nivel alto y la valoración baja no existe por lo que nos indica que existe un resultado favorable o positivo en dicho trabajo de investigación por lo que la aplicación del trabajo remoto en tiempos de confinamiento por las medidas sanitarias de la pandemia resultó favorable para poder realizar las funciones y seguir trabajando sin el temor resultar contagiados y así cuidar la salud de los trabajadores de dicha institución.

En base al primer objetivo específico del trabajo de investigación es el que determina la relación entre las variables el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac. De

acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar las modalidades de trabajo remoto y guardan relación significativa con el desempeño laboral. El segundo objetivo específico que determina la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Nacional en Apurímac respecto a los resultados obtenidos guardan una relación significativa ya que es fundamental el uso de las tecnologías para un buen desempeño laboral y el último objetivo específico el cual es determinar si las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Nacional en Apurímac el cual según a los resultados de igual manera guardan relación para el buen cumplimiento de sus funciones.

Es importante también mencionar sobre la capacitación que debe de recibir el personal de la Universidad Nacional respecto a los sistemas para el cumplimiento de sus funciones es así que la teoría según Herzberg (1959) el cual nos indica sobre la teoría de los dos factores de higiene y motivación dentro del primer factor se encuentran los aspectos económicos respecto a los sueldos prestaciones de los trabajadores, las condiciones de trabajo iluminación temperatura aspectos físicos, la seguridad que tienen en su trabajo respecto a la antigüedad las políticas procedimientos, aspectos sociales para así poder interactuar con su medio los compañeros de trabajo. El segundo factor nos hace referencia a aspectos de estímulo para así poder desarrollarse plenamente, el sentimiento de autorrealización e indicar que su trabajo es importante, el reconocimiento sobre sus logros laborales y la responsabilidad a nuevas tareas que se les asigne contando así con el compromiso con la institución.

Es así que lo mencionado se relaciona con el trabajo de investigación realizada ya que nuestras dos variables de trabajo remoto y desempeño laboral, así también los indicadores los cuales están representados en las preguntas que fueron realizadas en el cuestionario para poder recabar la información necesaria que guardan relación con los dos factores.

Es así que podemos observar una correlación del valor "sig" de 0,05 el cual es muy baja y menor a 0,05 del nivel de significancia. Por otra parte, según

Domínguez Altamirano (2018) en la investigación de las variables del clima organizacional y desempeño laboral en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda.”, el cual nos detalla los diferentes resultados la población y muestra de dicha investigación está conformado por 23 personas de la empresa la técnica utilizada es la encuesta con instrumento de cuestionario en la contratación de la relación de control interno y la gestión de créditos nos da como resultado valor “sig” 0.46 el cual es mayor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis general del trabajo de investigación concluyendo que el control interno influye significativamente e la gestión de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Tocache Ltda.

Los resultados de la investigación guardan relación con Araujo Reyes (2019) tal investigación que lleva por título El clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín que tiene dos variables las cuales son el clima organizacional y el desempeño laboral con el objetivo de determinar la relación de las variables, la población de estudio es 151 con un nivel de significancia 0.07 del nivel de significancia con un 95% de nivel de confianza dando como resultado relación directa de las variables y nivel de significancia de $\alpha=0,05$ es así que se acepta la hipótesis general todo esto con el uso de la prueba no paramétrica de Spearman por la naturaleza de la investigación, todos estos aspectos antes mencionados guardan relación con la contratación de la hipótesis general de la investigación con un valor de sig es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia ya se rechaza la hipótesis nula (H_0); además el coeficiente rho de Spearman es 0.41 lo que nos indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022. Esto opuesto al trabajo de investigación presentado en el cual se rechaza la hipótesis nula que no existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Apurímac 2022.

Por otra parte Rosillo (2020) la investigación del trabajo Remoto y desempeño Laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo el cual nos presenta el

objetivo de establecer cómo el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo en los tiempos de distanciamiento social estado de emergencia-COVID 19, dicha investigación es de tipo cuantitativa con una muestra de cual se investigó son de 10 profesionales el instrumento es la encuesta para obtener información dicha investigación nos indica valor sig de 0.05 el cual es menor o igual $p < 0,05$, al igual del trabajo realizado en la investigación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una universidad nacional de Apurímac 2022.

Sin embargo en la investigación de Tenazao (2021) dicho trabajo de investigación que nos muestra las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto , 2021 con el objetivo de medir la relación de las variables de tipo básica con un diseño no experimental dicha población de estudio estuvo conformada de 130 trabajadores dando así como resultado que los encuestados indicaron el nivel de desempeño con una muestra de 67 colaboradores el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario dando como resultado el nivel de desempeño laboral respecto al trabajo remoto el cual 23.9% malo, 50.7% regular y 25.4% bueno, dichos resultados guardan relación con los resultados obtenidos en la presente investigación de 39.4% nunca , 39.4% a veces , 21.2% siempre, todo esto nos indica que el trabajo remoto en relación al desempeño laboral en otras instituciones fueron similares ya que se aplicaron de acuerdo a la coyuntura pero sin dejar de mencionar la influencia positiva en la productividad del personal administrativo en dichas instituciones.

Todo lo señalado nos muestra que las investigaciones citadas muestran resultados favorables, así encontramos que las dos variables de estudio de la universidad nacional aplicada en la pandemia tuvieron resultados favorables y se cumplieron los objetivos por lo que se mejoró y hoy en día se aplica en las diferentes áreas de la universidad.

Una fortaleza de la metodología aplicada en el trabajo de investigación el cual es de enfoque cuantitativo es la posibilidad que nos da de proyectar los resultados de la muestra y de la población en general, la confiabilidad de la información que se

recolectó y la posibilidad de poder realizar un análisis estadístico apoyado en los sistemas adecuados por otro lado tenemos las debilidades la que por el tipo de investigación no nos permite realizar un trabajo con mayor profundidad otra debilidad es por la naturaleza de la investigación requiere conocimientos del uso de los sistemas para procesarlo y realizar el análisis correspondiente. Los límites que presentamos en el presente trabajo están en relación a la bibliografía ya que este tema de investigación no ha sido investigado a nivel local del departamento de Apurímac.

Por otro lado, podemos mencionar en relación a los hallazgos encontrados con la bibliografía de Chiavenato (2001) quien nos indica sobre las metodologías referidas al conocimiento de los trabajadores para así poder realizar un trabajo apropiado y así mejores resultados en sus labores, ya que demuestra las capacidades para poder emprender iniciativas y ser proactivos, analíticos en la resolución de los diferentes problemas que se pueden presentar en la realización de sus funciones.

Todo lo señalado en base a la información recolectada del personal administrativo es considerada importante para así poder determinar la relación significativa de las dos variables del estudio el cual contribuye de manera positiva en los resultados de los trabajadores, para así poder optimizar los recursos, realizar sus trabajos de manera dinámica para poder evitando la demora en la atención de requerimientos, resaltando que se brindaría una mejor atención a la ciudadanía mejorando la imagen institucional.

Respecto al análisis del trabajo de investigación realizado es importante mencionar y resaltar la importancia de los resultados obtenidos todo esto con el fin de aportar para poder aumentar el cumplimiento de las tareas, obligaciones del personal administrativo y así poder alcanzar la eficiencia y eficacia. Sin dejar de lado aspectos en relación al trabajo remoto como el espacio, en las cuales el personal administrativo realizará sus funciones, el mobiliario en la cual realizan sus funciones, la comodidad del personal para poder evitar inconvenientes respecto a problemas en la seguridad de los trabajadores y el adecuado abastecimiento del equipo tecnológico junto con la capacitación de los trabajadores para no tener inconvenientes para realizar sus funciones y así alcanzar las metas institucionales de la universidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación significativa alta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral logrando los resultados esperados considerando que el trabajo remoto podría mejorar sus condiciones para así mejorar los resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional de Apurímac 2022.
2. Se determinó la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, el cual se realizó con un 95% del nivel de confianza con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$, indican que nos están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al compromiso institucional, por tanto, no existe un buen compromiso del personal todo esto porque no se dan las debidas condiciones para realizar el trabajo remoto.
3. Se determinó que la relación entre uso de las TIC y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, el cual se realizó con un 95% del nivel de confianza con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$, indican que está en desacuerdo con el uso de tecnologías ya que no son los más adecuados para el cumplimiento de metas y que este punto se podría mejorar.
4. Se estableció la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, el cual se realizó con un 95% del nivel de confianza con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$, indican que está en desacuerdo de las condiciones de trabajo indicando que los días de trabajo no fueron los más adecuados para poder realizar sus funciones y el trabajo en equipo no fue el más adecuado debido a las condiciones físicas que se realizó el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerando la relación significativa entre las variables de desempeño laboral y el trabajo remoto del personal administrativo es importante recomendar el reforzamiento de las dos variables ya mencionadas a partir de los diferentes componentes que se detallan en la investigación para así poder obtener los resultados deseados.
2. Desarrollar estrategias respecto al compromiso institucional para así obtener los mejores resultados en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Universidad Nacional en Apurímac 2022, ya que nos existe las gratificaciones o aspectos que incentiven al personal a poder cumplir de mejor manera sus afianzando las relaciones humanas para así crear una identificación mayor con la institución y fomentar de mejor manera los valores corporativos.
3. Fortalecer e implementar las TIC en el trabajo remoto y así obtener el desempeño laboral esperado del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, por lo que se debe de mejorar los instrumentos tecnológicos ofrecidos con una mayor capacitación al personal para brindarles las mayores facilidades y adecuación al sistema de manera didáctica.
4. Fortalecer aspectos relacionados a las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac 2022, aspectos como el trabajo en equipo y las condiciones físicas en las cuales realizan ya que el hecho de que las personas trabajen en un lugar fuera del espacio físico de la institución no fomenta una buena comunicación y así no se pueda trabajar en equipo de manera eficiente y eficaz.

REFERENCIAS

- Aguilar Huezo, C. M., Jumpa Cumpa Correa, S., & Martinez Quispe, L. L. (19 de Enero de 2021). *Esan Business Graduate School of*. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Aguilar, V. J. (2020). Telecommuting and Labor Performance. *Review of Global*, 20.
- Andrade, H. (2005). *Comunicacion Internacional Interna*. España: Cristina Seco.
- Araujo Reyes, L. D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la direccion regional N PERIODO 2018*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20-%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf>
- Arias, F. G. (2018). *El proyecto de Investigación*. Caracas: Editorias Episteme.
- Ávila, M. G. (2002). Aspectos Éticos de la investigacion cuantitativa. *Revista Iberoamericana de Educacion*, 103.
- Bayolo, N. (2008). *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021
- Calandra Bustos, P., & Araya Arraño, M. (2019). *Conociendo las TIC*. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120281/Calandra_Pedro_Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1#:~:text=Las%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n,comienzo%20de%20los%20a%C3%B1os%20'90
- Camargo Hernandez, D. F. (2015). *Funcionarios Públicos Evolución y Prospectiva*. Eumednet.
- Cardozo, N. D. (21 de Setiembre de 2020). *Portal de Revistas del INAP*. Obtenido de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>
- Carrasco, A. &. (2018). *Propuesta estratégicas para mejorar la gestión estrategicas para mejorar la gestión municipal de la Municipalidad distrital de Choros, 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24957/abad_aw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cenepred. (2020). Escenario de Riesgo por Covid- 19. *CENEPRED*, 5.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos 3ra Edición*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chinchay, J. G. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortes Diaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Lineo, V. (03 de 12 de 2020). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dania Orellana Lopez, C. S. (2006). Revista de Investigacion Educativa. *Revista de Investigacion Educativa*.
- Domínguez Altamirano, D. I. (1 de Marzo de 2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda.
- Empleo, M. d. (20 de Marzo de 2020). *Guia de para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Fachelli, P. L.-R. (2015). *Metodología de la Investigación social Cuantitativa*. Barcelona: Edifici B.
- Ferrada Bustamante, V., González Oro, N., Ibarra Caroca, M., Ried Donaire, A., Vergara Correa, D., & Castillo Retamal, F. (2021). Formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de. *Revista Saberes Educativos*, 25. Obtenido de <https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/479/269>
- Gonzales, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de Investigación Científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Grimaldos, A. P. (2018). Clima organizacional y su Realación con el Desempeño Laboral.

- Clima organizacional y su Realación con el Desempeño Laboral*. Bogotá, Colombia. Guabloche, J., & Gutierrez, A. P. (Setiembre de 2021). *La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú*. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>
- Gutierrez Pulido, H., & de la Vara Salaza, R. (2013). *Control Estadístico de la calidad y seis sigmas 3 Edición*. México: Interamericana Editores S.A.
- Hansson, F. y. (2013). Remoto: Oficina no Requerida. *Journal of Extension*. Obtenido de <https://archives.joe.org/joe/2020december/tt3.php>
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Íñigo Sagrado y de Simon, P. N. (2020). *Puntos críticos del Trabajo Remoto* . Madrid: Dykinson.
- Laboral, A. (21 de Abril de 2020). *El derecho a la conexión digital fuera del ambito laboral , a proposito de la implementacion del trabajo remoto*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/#:~:text=Los%20trabajadores%20y%20los%20empleados,su%20intimidad%20personal%20y%20familiar.>
- Lomas Pua, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Buenos Aires en el año 2017*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mario Enrique Rendón, M. A. (2016). Revista Alergia México - Metodología de la Investigación . *Revista Alergia México* .
- Marquez, D. H. (2016). *Propuestas de Estratégias para la mejora de la Gestión de los servicios Públicos del Municipio de Zampoala, Hidalo :2009-2016*. Obtenido de <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/21785/1/MAP2015%20H463d%20David%20Hern%C3%A1ndez%20M%C3%A1rquez.pdf>
- Martinez, G. &. (2017). *Análisis de la Gestión Municipal y la implicancia de las variables financieras, de infraestructura y de capital humano en su eficiencia. el caso de las*

Municipalidades rurales de Ñuble. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1610/1/Gonzalez%20Cadiz%20C%20Jose%20Antonio.pdf>

Mendoza, M. H. (2018). *Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una Microempresa.* Obtenido de <https://www.uv.mx/gestion/files/2013/01/miriam-herrera-mendoza.pdf>

P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional 13 Edición.* México: Pearson Educación.

P. Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración 8 Edición.* México: Pearson Educación.

Pilar, R. G. (2017). *Calidad de vida y gestión municipal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari - Ancash, en el año 2017.* Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/863/TFCE-01-15.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

R.Wayne Mondy, S. (2010). *Administración de Recursos Humanos.* México: Pearson Educación.

Raffino. (2019). Redes sociales como estrategia educativa de lectura crítica.

Romero, Y. M. (2017). Diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad según las normas ISO 9001: 2015 en una droguería de dispositivos médicos . 25.

Rosillo, E. S. (2020). Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19. *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19.* Pimentel, Perú.

Sabater Fernández, C., de Armas Bravo, D., & Cabezas Medina, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la Teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 9.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hi Education.

Santos, F. J. (Enero de 2018). Capacitación y Desempeño Laboral.

Stephen P. Robbins, S., & A. Judge, T. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional.* México: Edit. Prentice Hall.

Sumba Bustamante, R. Y., & Moreno Gonzabay, P. L. (10 de 02 de 2022). *Clima*

Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador.
Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-
ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf

Tenazao Hidalgo, J. M. (2021). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezanao_HJ
M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezanao_HJ_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tormo Carbo, G., & Osca Segovia, A. (2011). *Scribd*. Obtenido de
<https://es.scribd.com/document/406282477/Tormo-Osca-2011-pdf>

Torres Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educacion.

Valderrama Mendoza, S. (2016). *Pasos para elaborar proyecto de Investigacion científica*.
México: San Marcos.

Vega, Y. B. (s.f.). *Gestión Municipal y Calidad de Servicio Público en la Municipalidad
Distrital de Chugay, Año 2016*. Obtenido de
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8527/brice%c3%b1ovega_
yalene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8527/brice%c3%b1ovega_yalene.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable 1: trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango
Es un conjunto de procesos tanto teóricos como prácticos que permiten adaptar las diferentes metodologías propuestas en torno a las necesidades existentes dentro del contexto educativo, enfocándose a	La variable para su desarrollo se efectuó en tres dimensiones siendo, 5 indicadores y 16 ítems para su medición.	Compromiso organizacional	- Motivación - Ambiente de trabajo - Involucramiento	1 - 2 3 - 4 5 - 6	Ordinal Likert (1) De acuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo	Escala ordinal
		Uso de TIC	- Manejo de equipos - Capacitación - Componente tecnológico	7 - 8 9 - 10 11 - 12		Deficiente Regular
		Condiciones de trabajo	- Días laborales - Trabajo en equipo	13 - 14 15 - 16		Bueno

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango
Es un conjunto de procesos tanto teóricos como prácticos que permiten adaptar las diferentes metodologías propuestas en torno a las necesidades existentes dentro del contexto educativo, enfocándose a	La variable para su desarrollo se efectuó en tres dimensiones, 5 indicadores y 12 ítems.	Satisfacción laboral	- Gratificaciones - Clima laboral	1 - 2 3 - 4	Ordinal Likert (4) De acuerdo (5) Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo	Escala ordinal
		Productividad	- Cumplimiento de metas - Objetivos programados	4 - 6 7 - 8		Deficiente Regular
		Compromiso, eficiencia y eficacia	- Recursos aplicados - Medios para lograrlo	9 - 10 11 - 12		Bueno

Nota. Matriz de operacionalización de variable

ANEXO 2. Instrumentos de Recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

Estimado personal Administrativo a continuación se presentará algunas preguntas relacionadas con la Trabajo Remoto en la Universidad Nacional de Apurímac, le agradecemos responda con sinceridad cada una de las afirmaciones, para contribuir con la investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino		Femenino			
Edad	25-45	50 a más	25-45	50 a más		
Condición laboral	Contratado		Nombrado			
			CAS			
ESCALA DE FRECUENCIA			VALORACIÓN			
En desacuerdo			1			
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo			2			
De acuerdo			3			
N°	ITEMS			1	2	3
01	La Universidad Nacional motiva adecuadamente al personal Administrativo para realizar su trabajo remoto.					
02	Para el desarrollo del trabajo remoto en la Universidad Nacional hay compromiso por parte de los líderes de la institución.					
03	El ambiente de trabajo dentro de su dependencia es adecuado para realizar el trabajo remoto y así poder cumplir sus funciones en la Universidad Nacional de Apurímac.					
04	Los Administrativos consideran que hay aspectos que se deben mejorar en el Ambiente de trabajo Universidad Nacional de Apurímac.					
05	El personal Administrativo considera que su trabajo es importante y aporta al cumplimiento de las metas institucionales.					
06	La universidad Nacional involucra a su personal de manera activa para el cumplimiento de objetivos.					
07	Durante el trabajo remoto en la Universidad Nacional de Apurímac le dieron al adecuado soporte de equipos.					
08	La institución cuenta con los adecuados equipos y personal de soporte informático para el cumplimiento de funciones.					
09	Durante el trabajo Remoto se le brindo la adecuada capacitación para el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto.					
10	La universidad brindo facilidades para el cumplimiento de su trabajo remoto.					
11	El personal administrativo considera suficiente los componentes tecnológicos que les brindo la institución.					
12	La Universidad brindo componentes tecnológicos actualizados y didácticos.					
13	Los días laborables de trabajo remoto los considera que fueron adecuados.					
14	El personal Administrativos considera que la cantidad de días en la distribución del trabajo remoto fueron suficientes.					
15	Durante el trabajo remoto se reflejó el trabajado en equipo del personal Administrativo.					
16	Considera que el trabajo remoto fomenta el trabajo el equipo.					



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado personal Administrativo a continuación se presentará algunas preguntas relacionadas con la Trabajo Remoto en la Universidad Nacional de Apurímac le agradecemos responda con sinceridad cada una de las afirmaciones, para contribuir con la investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

ESCALA DE FRECUENCIA		VALORACIÓN		
Nunca		1		
A veces		2		
Siempre		3		
N°	ITEMS	1	2	3
01	La Universidad Nacional de Apurímac otorga gratificaciones para el mejor desempeño del personal Administrativo.			
02	Durante el trabajo remoto la Universidad Nacional de Apurímac se dejó de lado las gratificaciones.			
03	Considera que el clima laboral de la Universidad Nacional de Apurímac es el adecuado para un buen desempeño laboral.			
04	Considera que el clima laboral podría darse de mejor manera en su dependencia.			
05	Durante el trabajo Remoto pudo cumplir sus metas de manera adecuada.			
06	El personal administrativo de la Universidad Nacional de Apurímac considera que las metas establecidas son las adecuadas.			
07	Los objetivos programados durante la pandemia fueron los adecuados.			
08	El personal Administrativos considera que los objetivos programados deben de ser más flexibles.			
09	La Universidad Nacional de Apurímac fomenta medios para el logro de metas.			
10	El personal Administrativo considera que los medios para lograr el desempeño laboral son los más óptimos.			
11	El personal Administrativo pudo alcanzar la eficiencia durante el trabajo remoto.			
12	El personal Administrativo pudo alcanzar la eficacia durante el trabajo remoto.			

ANEXO 3. Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES /ITENS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 :Compromiso Institucional							
1	La Universidad Nacional motiva adecuadamente al personal Administrativo para realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Para el desarrollo del trabajo remoto en la Universidad Nacional hay compromiso por parte de los líderes de la institución.	X		X		X		
3	El ambiente de trabajo dentro de su dependencia es adecuado para realizar el trabajo remoto y así poder cumplir sus funciones en la Universidad Nacional de Apurímac.	X		X		X		
4	Los Administrativos consideran que hay aspectos que se deben mejorar en el Ambiente de trabajo Universidad Nacional de Apurímac.	X		X		X		
5	El personal Administrativo considera que su trabajo es importante y aporta al cumplimiento de las metas institucionales.	X		X		X		
6	La universidad Nacional involucra a su personal de manera activa para el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
	Dimensión 2 :Uso de las TIC	X		X		X		
7	Durante el trabajo remoto en la Universidad Nacional de Apurímac le dieron al adecuado soporte de equipos.	X		X		X		
8	La institución cuenta con los adecuados equipos y personal de soporte informático para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
9	Durante el trabajo Remoto se le brindo la adecuada capacitación para el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto.	X		X		X		
10	La universidad brindo facilidades para el cumplimiento de su trabajo remoto.	X		X		X		
11	El personal administrativo considera suficiente los componentes tecnológicos que les brindo las institución.	X		X		X		
12	La Universidad brindo componentes tecnológicos actualizados y didácticos.	X		X		X		
	Dimensión 3 : Condiciones de Trabajo	X		X		X		
13	Los días laborables de trabajo remoto los considera que fueron adecuados.	X		X		X		
14	El personal Administrativos considera que la cantidad de días en la distribución del trabajo remoto fueron suficientes.	X		X		X		
15	Durante el trabajo remoto se reflejó el trabajado en equipo del personal Administrativo.	X		X		X		
16	Considera que el trabajo remoto fomenta el trabajo el equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre del Juez validador: Mg. Chogupca huene Dongo July DNI: 46 40 45 03
Especialidad del validador: Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al contexto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de... JUNIO... del 2022


CLAD - 28349
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITENS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 : Satisfacción laboral							
1	La Universidad Nacional de Apurímac otorga gratificaciones para el mejor desempeño del personal Administrativo.	X		X		X		
2	Durante el trabajo remoto la Universidad Nacional de Apurímac se dejó de lado las gratificaciones.	X		X		X		
3	Considera que el clima laboral de la Universidad Nacional de Apurímac es el adecuado para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
4	Considera que el clima laboral podría darse de mejor manera en su dependencia.	X		X		X		
	Dimensión 2 : Productividad	X		X		X		
5	Durante el trabajo Remoto pudo cumplir sus metas de manera adecuada.	X		X		X		
6	El personal administrativo de la Universidad Nacional de Apurímac considera que las metas establecidas son las adecuadas.	X		X		X		
7	Los objetivos programados durante la pandemia fueron los adecuados.	X		X		X		
8	El personal Administrativos considera que los objetivos programados deben de ser más flexibles.	X		X		X		
	Dimensión 3 :Eficiencia y Eficacia	X		X		X		
9	La Universidad Nacional de Apurímac fomenta medios para el logro de metas.	X		X		X		
10	El personal Administrativo considera que los medios para lograr el desempeño laboral son los más óptimos.	X		X		X		
11	El personal Administrativo pudo alcanzar la eficiencia durante el trabajo remoto.	X		X		X		
12	El personal Administrativo pudo alcanzar la eficacia durante el trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Choquechuzna Dongo July
 Especialidad del validador: Gestión Pública

DNI: 46404503

1Pertinencia: El ítem corresponde al contexto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de Junio del 2022


 July E. Choquechuzna Dongo
 CLAD - 38349
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES /ITENS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 :Compromiso Institucional								
1	La Universidad Nacional motiva adecuadamente al personal Administrativo para realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Para el desarrollo del trabajo remoto en la Universidad Nacional hay compromiso por parte de los líderes de la institución.	X		X		X		
3	El ambiente de trabajo dentro de su dependencia es adecuado para realizar el trabajo remoto y así poder cumplir sus funciones en la Universidad Nacional de Apurímac.	X		X		X		
4	Los Administrativos consideran que hay aspectos que se deben mejorar en el Ambiente de trabajo Universidad Nacional de Apurímac.	X		X		X		
5	El personal Administrativo considera que su trabajo es importante y aporta al cumplimiento de las metas institucionales.	X		X		X		
6	La universidad Nacional involucra a su personal de manera activa para el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
Dimensión 2 :Uso de las TIC								
7	Durante el trabajo remoto en la Universidad Nacional de Apurímac le dieron al adecuado soporte de equipos.	X		X		X		
8	La institución cuenta con los adecuados equipos y personal de soporte informático para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
9	Durante el trabajo Remoto se le brindo la adecuada capacitación para el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto.	X		X		X		
10	La universidad brindo facilidades para el cumplimiento de su trabajo remoto.	X		X		X		
11	El personal administrativo considera suficiente los componentes tecnológicos que les brindo las institución.	X		X		X		
12	La Universidad brindo componentes tecnológicos actualizados y didácticos.	X		X		X		
Dimensión 3 : Condiciones de Trabajo								
13	Los días laborables de trabajo remoto los considera que fueron adecuados.	X		X		X		
14	El personal Administrativos considera que la cantidad de días en la distribución del trabajo remoto fueron suficientes.	X		X		X		
15	Durante el trabajo remoto se reflejó el trabajado en equipo del personal Administrativo.	X		X		X		
16	Considera que el trabajo remoto fomenta el trabajo el equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre del juez validador: **M. Sc Mollocondo Flores Wilson** DNI: **0132 2422**
 Especialidad del validador: **Ingeniero Estadístico**

1Pertinencia: El ítem corresponde al contexto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de Junio del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE APURÍMAC

 M. Sc. Mollocondo Flores Wilson
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITENS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 : Satisfacción laboral								
1	La Universidad Nacional de Apurímac otorga gratificaciones para el mejor desempeño del personal Administrativo.	X		X		X		
2	Durante el trabajo remoto la Universidad Nacional de Apurímac se dejó de lado las gratificaciones.	X		X		X		
3	Considera que el clima laboral de la Universidad Nacional de Apurímac es el adecuado para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
4	Considera que el clima laboral podría darse de mejor manera en su dependencia.	X		X		X		
Dimensión 2 : Productividad								
5	Durante el trabajo Remoto pudo cumplir sus metas de manera adecuada.	X		X		X		
6	El personal administrativo de la Universidad Nacional de Apurímac considera que las metas establecidas son las adecuadas.	X		X		X		
7	Los objetivos programados durante la pandemia fueron los adecuados.	X		X		X		
8	El personal Administrativos considera que los objetivos programados deben de ser más flexibles.	X		X		X		
Dimensión 3 :Eficiencia y Eficacia								
9	La Universidad Nacional de Apurímac fomenta medios para el logro de metas.	X		X		X		
10	El personal Administrativo considera que los medios para lograr el desempeño laboral son los más óptimos.	X		X		X		
11	El personal Administrativo pudo alcanzar la eficiencia durante el trabajo remoto.	X		X		X		
12	El personal Administrativo pudo alcanzar la eficacia durante el trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre del juez validador: *M. Sc Molloando Flores Wilson* DNI: *01322422*
 Especialidad del validador: *Ingeniero Estadístico*

1Pertinencia: El ítem corresponde al contexto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de Junio del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE APURÍMAC
 DE *Stat*
 M. Sc. *Molloando Flores*
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES /ITENS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 :Compromiso Institucional								
1	La Universidad Nacional motiva adecuadamente al personal Administrativo para realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
2	Para el desarrollo del trabajo remoto en la Universidad Nacional hay compromiso por parte de los líderes de la institución.	X		X		X		
3	El ambiente de trabajo dentro de su dependencia es adecuado para realizar el trabajo remoto y así poder cumplir sus funciones en la Universidad Nacional de Apurímac.	X		X		X		
4	Los Administrativos consideran que hay aspectos que se deben mejorar en el Ambiente de trabajo Universidad Nacional de Apurímac.	X		X		X		
5	El personal Administrativo considera que su trabajo es importante y aporta al cumplimiento de las metas institucionales.	X		X		X		
6	La universidad Nacional involucra a su personal de manera activa para el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
Dimensión 2 :Uso de las TIC								
7	Durante el trabajo remoto en la Universidad Nacional de Apurímac le dieron al adecuado soporte de equipos.	X		X		X		
8	La institución cuenta con los adecuados equipos y personal de soporte informático para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
9	Durante el trabajo Remoto se le brindo la adecuada capacitación para el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto.	X		X		X		
10	La universidad brindo facilidades para el cumplimiento de su trabajo remoto.	X		X		X		
11	El personal administrativo considera suficiente los componentes tecnológicos que les brindo las institución.	X		X		X		
12	La Universidad brindo componentes tecnológicos actualizados y didácticos.	X		X		X		
Dimensión 3 : Condiciones de Trabajo								
13	Los días laborables de trabajo remoto los considera que fueron adecuados.	X		X		X		
14	El personal Administrativos considera que la cantidad de días en la distribución del trabajo remoto fueron suficientes.	X		X		X		
15	Durante el trabajo remoto se reflejó el trabajado en equipo del personal Administrativo.	X		X		X		
16	Considera que el trabajo remoto fomenta el trabajo el equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Arredondo Aedo Lidia
Especialidad del validador: Gestión Pública

DNI: 4 562 12 35

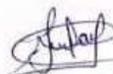
1Pertinencia: El ítem corresponde al contexto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de JUNIO del 2022



Firma del experto informante
 Lidia Arredondo Aedo
 CLAD - 27545

ANEXO 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo, SEYLA EMERLYN CAMARGO HURTADO, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una universidad nacional de Apurímac, 2022.**” Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es **Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022.** Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa _____.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Educativa _____, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Ud. puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

La investigación NO generará riesgo o daño por su participación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar algún veneficio individual a la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la educación pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados serán anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con mi persona.

Seyla Emerlyn Camargo Hurtado email: scamargo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos :

DNI Nro. :

Firma

Apurímac, junio 2023

ANEXO 5. Porcentaje de similitud Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&cs=1&o=1880678156&u=1088032488&ro=103

feedback studio Seyla Emerlyn Camargo H... /0

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Camargo Hurlado, Seyla Emerlyn (ORCID: 0000-0002-7189-1745)

ASESOR:
Mg. Paredes Vasquez, Karina Lisset (ORCID: 0000-0001-8295-3726)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
3	ciencialatina.org Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio autorem...	1 %	>

Página: 1 de 42 Número de palabras: 11258 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

19°C Parc. soleado 17:18 9/08/2022

ANEXO 6. Matriz de Consistencia

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una universidad nacional de Apurímac, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
General	General	General	Variable independiente: Trabajo Remoto				
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022.	Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso organizacional	Motivación	1, 2	Escala ordinal (Likert)	Escala ordinal
				Ambiente de trabajo	3, 4		
				Involucramiento	5, 6		
			Uso de TIC	Manejo de equipos	7, 8	En desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3)	Deficiente Regular Bueno
				Capacitación	9, 10		
				Componente Tecnológico	11, 12		
Específicos	Específicos	Específicos	Condiciones de trabajo	Días laborables	13,14		
				Trabajo en equipo	15,16		
Variable independiente: Desempeño Laboral							
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022	Existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Satisfacción laboral	Gratificaciones	1, 2	Escala ordinal (Likert)	Escala ordinal
				Clima laboral	3, 4		
			Productividad	Cumplimiento de metas	5, 6	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Deficiente Regular Bueno
				Objetivos programados	7, 8		
			Compromiso, eficiencia y eficacia	Recursos aplicados	9,10		
				Medios para lograrlo	11,12		
¿Cuál es la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022	Existe relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022					

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal Administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022	Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional en Apurímac, 2022					
Diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Métodos de análisis de datos	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico por su propósito Diseño: No experimental, descriptivo correlacional		Población: La población para el presente estudio estará conformada por un total de 174 administrativos de la Universidad Nacional de Apurímac. Muestra: La presente investigación estará constituida por un total de 66 administrativos de la Universidad Nacional de Apurímac elegidos de manera aleatoria, de entre la población de estudio		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario trabajo Remoto y cuestionario sobre Desempeño laboral.		Descriptivos: Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos Inferencial: Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, análisis de correlación	

Anexo 7. Carta de autorización para recolectar información



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Formando líderes postmodernos
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tamburco, 10 junio del 2022

CARTA N° 485-2022-U-RR-HH-UNAMBA

Señor

Seyla Emerlyn Camargo Hurtado

**ESTUDIANTE DE LA ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

Ciudad. -

ASUNTO : Autoriza Realización de Encuestas

REFERENCIA : SOLICITUD S/N

Es grato dirigirme a Ud, en atención al documento de referencia, se Autoriza la realización de encuestas a los servidores administrativos de la UNAMBA, con la finalidad de desarrollar el Proyecto de Tesis.

Sin otro particular, reitero mis cordiales saludos y estima personal

Atentamente,

Cc:
> Activo
SANC/RRHH
REC/HR


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Abg. Mirella Morales Merino
Jefe Unidad de Recursos Humanos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 23 de mayo de 2022

Carta P. 0430-2022-UCV-EPG-SP

Dr.
Freddy Vega Loayza
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CAMARGO HURTADO SEYLA EMERLYN; identificado(a) con DNI/CE N° 73511098 y código de matrícula N° 7002674028; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE APURÍMAC, 2022.**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Universidad Nacional de Apurímac,2022.", cuyo autor es CAMARGO HURTADO SEYLA EMERLYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET DNI: 41451494 ORCID: 0000-0001-8295-3726	Firmado electrónicamente por: KLPAREDESV el 14- 08-2022 09:18:53

Código documento Trilce: TRI - 0414139