



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal
administrativo de un distrito fiscal del Perú, durante el COVID
19, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ortiz Bedoya, Mary Grisvic (orcid.org/0000-0002-3357-2369)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/000-0003-4942-9724)

CO-ASESOR:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposo Eduardo e hija María Paz quienes, con su apoyo incondicional, me han animado pacientemente a seguir avanzando profesionalmente.

La autora.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia, que en su amor infinito me alientan a avanzar en todos los aspectos de mi vida.

A mis padres, por ser ejemplo de perseverancia, integridad y superación, gracias por todo su esfuerzo, sacrificio y apoyo a lo largo de estos años.

A mi asesora de tesis, Mg. Angélica Pacherras Ruiz, quien de manera dedicada y paciente me ha brindado las herramientas para concretar este objetivo.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable trabajo remoto</i>	26
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral</i>	27
Tabla 3	<i>Relación entre el área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.</i>	28
Tabla 4	<i>Relación entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.</i>	29
Tabla 5	<i>Relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.</i>	30
Tabla 6	<i>Relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.</i>	31
Tabla 7	<i>Contrastación de Hipótesis general.</i>	32
Tabla 8	<i>Contrastación de Hipótesis específica 1.</i>	33
Tabla 9	<i>Contrastación de Hipótesis específica 2.</i>	34
Tabla 10	<i>Contrastación de Hipótesis específica 3.</i>	35

Resumen

La presente investigación buscó resolver la interrogante: ¿En qué medida se relaciona el trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022?; planteando como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral; por lo cual se tiene como hipótesis general que el trabajo remoto tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, teniendo como población 100 trabajadores del distrito fiscal del Santa, y como muestra la totalidad de la población; a la cual se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos; los resultados obtenidos fueron analizados a través de SPSS V.25, a fin de obtener las conclusiones en base a los objetivos planteados.

De esta forma, la investigación se desarrolló buscando aportar datos valiosos de orden teórico y social, a fin de mejorar la gestión administrativa conociendo la relación del trabajo remoto y el desempeño laboral dentro del Distrito Fiscal del Santa.

Finalmente, esperamos que sirva de base para futuros estudios relacionados a las variables.

Palabras clave: Desempeño laboral, pandemia, trabajadores administrativos, trabajo remoto.

Abstrac

The present investigation sought to resolve the question: To what extent is remote work related to the work performance of administrative workers in a fiscal district of Peru during COVID-19, 2022?; proposing as a general objective to determine the relationship between remote work and job performance; Therefore, the general hypothesis is that remote work has a significant relationship with the work performance of the administrative staff of a fiscal district of Peru during COVID-19, 2022.

The methodology used was of the type applied with a quantitative approach, having as a population 100 workers from the fiscal district of Santa, and as a sample the entire population; to which a survey was applied as a data collection technique; the results obtained were analyzed through SPSS V.25, in order to obtain the conclusions based on the proposed objectives.

In this way, the research was developed seeking to provide valuable theoretical and social data, in order to improve administrative management, knowing the relationship between remote work and job performance within the Santa Fiscal District.

Keywords: Administrative workers, pandemic, remote work, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020), señaló que la COVID-19 daba paso a una pandemia mundial, siendo esta una situación desconocida que trajo consigo un sinnúmero de cambios en el contexto mundial, tanto de corte económico, social u otros, orillando a los gobiernos a tomar medidas de grandes dimensiones para poder afrontar el alcance de la pandemia, entre ellas el confinamiento; es así que, la fuerza laboral también debía permanecer en sus hogares, optando cada país por implementar el teletrabajo o trabajo remoto en entes privadas y de naturaleza pública, para el cumplimiento de obligaciones de carácter laboral, evitando con ello a su vez, la propagación y contagio del virus; llevando en algunos casos a beneficios que incluyen la disminución en el intervalo de tiempo para el desplazamiento a los centros de trabajo, mayor enfoque por parte de los trabajadores o servidores en las labores asignadas o pendientes, apartados de las distracciones de su centro de trabajo y una excelente oportunidad para obtener un equilibrio entre la vida laboral y familiar (OMS, 2020), pero en otros casos, originó una baja productividad, insatisfacción y procrastinación laboral, mientras que en otros ha fomentado escenarios de innovación, con altos grados de creatividad en la realización de tareas (Patran et al., 2020).

Como resultado de lo antes descrito, nuestro país también fue parte de los grandes cambios producidos por la COVID-19, siendo que en el ámbito nacional, se promulgaron una serie de dispositivos legales, entre ellos, el Decreto Supremo 044-2020-PCM, declarándose el estado de emergencia y estableciéndose como medida el confinamiento, como consecuencia de la pandemia; y con Resolución Ministerial 0722020 - TR, se emite la Guía para la aplicación del trabajo remoto, regulándose de este modo el trabajo remoto en territorio nacional y la forma en que debe ejecutarse. (El Peruano, 2020). Es así que en nuestro país, el trabajo remoto, nace como disposición de carácter temporal y excepcional, en atención al estado de emergencia sanitaria decretada en nuestra nación, plateándose la posibilidad de que los servidores tanto del sector público como privado, realicen sus funciones dentro de sus domicilios, conservando con ello la continuidad en sus empleos, preservándose la productividad y evitándose riesgos de contagio no solo de los trabajadores, sino

también de los miembros de su núcleo familiar (Delgado, 2020). Ahora bien, una vez dada esta medida en el ámbito nacional, muchos trabajadores tuvieron que adecuarse a esta modalidad de trabajo, que sin duda generaría un impacto en su desempeño, pudiendo incrementar o mejorar la mismas, mantenerla en el nivel de siempre o causar una disminución en su desempeño (Chuco et al.,2020).

En la provincia del Santa, el desarrollo local de medidas para enfrentar la COVID-19, también ha estado presente, y en el caso concreto, en lo relacionado a la implementación del trabajo remoto, muchas instituciones han previsto, conforme a la normatividad vigente, contar en el centro laboral con un plan de vigilancia y un plan de prevención y control ante la COVID-19, en atención a las regulaciones aprobadas mediante Resolución Ministerial N°1275-2021 (El Peruano, 2021), y si bien es cierto, a la fecha muchos trabajadores cuentan con el esquema de vacunación completa, algunos de ellos, como en el caso del Ministerio Público, han permanecido en la modalidad del trabajo remoto, dada su condiciones de salud, es decir por pertenecer a grupos de riesgo, o por la capacidad en número apta de colaboradores dentro de un ambiente, los componentes de riesgo de los trabajadores y las medidas sanitarias o de bioseguridad establecidas por la Autoridad Sanitaria Nacional, ello conforme a la resolución de la Fiscalía de la Nación N° 1714-2022-MP-FN.

Es así que, dentro del sector público y ante la emergencia sanitaria, muchos servidores de dicho sector, optaron por realizar trabajo remoto, encontrándose dentro de ellos los trabajadores del Ministerio Público, y para el caso en particular el personal administrativo del Distrito Fiscal del Santa, el mismo que en el desarrollo de sus labores desde el hogar encontraron ventajas como racionalización de su tiempo, mayor productividad, y en otros casos algunas dificultades, como no contar con un ambiente de trabajo adecuado, ausencia de herramientas tecnológicas, equipos electrónicos u otros, lo cual evidencia que el trabajo remoto tiene relación en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución mencionada.

Señalado lo anterior, es necesario mencionar que la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral es el propósito a abordar por la autora, formulando como problema de investigación ¿En qué medida se relaciona el

trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022?, dentro de esta interrogante se desprenden los problemas específicos tales como ¿En qué medida el área o espacio de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del distrito fiscal del Santa, durante el COVID-19, 2022?, ¿En qué medida las tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022?, ¿En qué medida la modificación de la organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022?

En este orden de ideas, la investigación realizada tiene como justificación, en que la misma aporta datos valiosos, tanto de orden teórico como social, debido a que puede ayudar a mejorar la gestión administrativa dentro del Distrito Fiscal del Santa, en cuanto a la toma de decisiones respecto al personal, optimizar la gestión de despacho, mejorar la productividad, elevar el compromiso institucional y mejorar las relaciones intrapersonales de los colaboradores de la institución mencionada que se encuentren en la modalidad del trabajo remoto, y que sin duda redundarán en el cumplimiento de metas y a una mejor organización como ente público.

De lo antes descrito, se planteó a manera de objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022 y a la vez como objetivos específicos el establecer la relación entre el área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; delimitar la relación entre tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022 y establecer la relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

Es así que, que la presente investigación planteó, como hipótesis general que el trabajo remoto tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; teniendo como hipótesis específicas que el área o espacio de trabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; otra hipótesis específica es si la tecnología de información y comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022, y por último, si la modificación de la organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022, hipótesis que se han demostrado durante el desarrollo de la investigación realizada.

II. MARCO TEÓRICO

Es preciso mencionar que existen diversos estudios previos, los cuales son afines a esta investigación, en distintos ámbitos, mundial, nacional y local y que son presentados dentro del este marco teórico.

Dentro las investigaciones a nivel internacional tenemos aporte realizado por Guayasamin (2021), en su investigación en el que estableció que el trabajo remoto, incide directa y significativamente en la productividad laboral; asimismo dentro de los datos aportados se tiene que más del 50% de los encuestados afirmaron que, las tecnologías son básicas e importantes para el desarrollo de las tareas a fin de seguir manteniendo el ritmo laboral que corresponde (en términos de productividad), pese a no encontrarse físicamente dentro de su centro de trabajo; del mismo modo se evidencio que el trabajo remoto resulta beneficioso siempre y cuando se dote a los colaboradores de las herramientas para su ejecución.

Así también resulta interesante la investigación efectuada por Virtanen (2020), el mismo que indagó sobre la clase de efecto tiene el trabajo remoto en la capacidad y motivación para laborar de los trabajadores tomando como muestra un número de ciento ochenta colaboradores de una empresa de Tailandia. En el cual se evidenció que los trabajadores se encuentran satisfechos con el trabajo remoto, conformes con las labores en casa o a distancia e incluso entre el 80% al 90% manifestaron que trabajar la mitad del tiempo de su jornada total o más seria ideal; evidenciando como resultados que es positivo el impacto del trabajo remoto respecto al desempeño laboral, contribuyendo a un trabajo con niveles de eficiencia, motivación, eficacia y concentración mayores frente al trabajo tradicional, mejorando además los aspectos de la vida personal de los colaboradores en correspondencia a su vida profesional.

Etheridge et al. (2020) plasmó en su investigación la productividad de trabajadores en Reino Unido, con datos valiosos que arrojaron que los trabajadores de dicho país, que iniciaron con esta modalidad de trabajo (remota), por el confinamiento ante el COVID-19, no disminuyeron su productividad; mientras que aquellos que ya venían realizando desde mucho

antes del confinamiento labores desde sus hogares presentan un declive en su productividad laboral; además de ello, se muestra que en el caso de la fuerza laboral femenina, se presentan otros factores como el deber de cuidado de sus dependientes, labores en casa que han mermado su bienestar, su satisfacción, y por ende su productividad.

Otro estudio relevante es el realizado por Ramos et al. (2020) en su artículo científico titulado Teletrabajo en tiempos de COVID-19, cuya finalidad fue optimizar el panorama del trabajo remoto en la era de COVID-19, ultimando que el trabajo remoto debido a la cuarentena y confinamiento por el COVID-19, resulta favorable para la productividad, siempre y cuando las condiciones laborales y consonantes con la salud mental resulten favorables también, teniendo de esta manera, impacto positivo en la productividad.

Así también se encuentra la realizada en Bogotá, por Ardilla (2015), cuyo objetivo estuvo destinado a fijar la repercusión del trabajo a distancia o remoto en el área de organización de la sección financiera de la ciudad colombiana en el dos mil trece, haciendo un paralelo entre el trabajo usual y cotidiano, frente al trabajo. Utilizó una metodología cualitativa y cuantitativa, concluyendo que la incidencia del trabajo remoto es positiva, dado que genera una mejora en la producción, reduciendo el ausentismo y acrecentando la eficacia.

Como antecedentes en el ámbito nacional se encuentran las tesis siguientes: Lozano (2021), cuyo objetivo en su estudio fue determinar la relación entre la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín y el trabajo remoto, durante el año 2020, logrando determinar que si existe correspondencia auténtica y significativa entre dichas variables.

La tesis desarrollada por Rojas (2021), buscó delimitar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral dentro de la Biblioteca Nacional del Perú, su estudio de enfoque cuantitativo logró concluir que la correlación que concurre entre ambas variables y los factores de conexión e incidencia de la una sobre otra no eran altos, existiendo una relación de nivel moderado.

De interés resulta la tesis desarrollada por Carbajal (2022), cuyo objetivo primordial fue delimitar la afinidad entre el desempeño laboral de los colaboradores de SUNASS en tiempo COVID-19, y el trabajo remoto, en el año 2021. Presentó un enfoque cuantitativo, efectuando una encuesta aplicada a un número total de 50 trabajadores de SUNASS, donde se concluyó que los colaboradores de dicha institución presentan un nivel de desempeño laboral medio, determinando que hay claramente una positiva relación y de nivel alto entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la institución antes precisada durante el COVID-19 de la sede Lima en el año 2021.

Así también, tenemos el trabajo de investigación realizada por Auqui (2022) tesis cuyo objetivo fue establecer la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima en el 2021. Con una investigación desarrollada bajo una población de 151 colaboradores, y una muestra de 108, a quienes se hizo la aplicación de una encuesta, los resultados arrojaron en relación al trabajo remoto la mitad de los trabajadores encuestados percibieron al mismo como inadecuado y la otra mitad como un nivel adecuado; respecto al desempeño laboral que es la segunda variante el 73% de los colaboradores perciben a dicha variante como inadecuada mientras y el 27% de participantes en la encuesta considera que tiene un adecuado nivel. Se comprobó que preexiste correspondencia entre las variables planteada las cuales eran desempeño laboral y el trabajo remoto.

Machaca (2022) desarrolló una investigación, cuyo objetivo general fue delimitar la analogía entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores en los despachos judiciales de familia, en Cusco 2021, tesis desarrollada mediante un diseño no experimental, aplicando la técnica encuesta a 92 trabajadores, concluyendo que, entre la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en los despachos judiciales de familia de la Provincia de Cusco, se presenta una correspondencia de carácter moderado y positivo entre las variables.

Resulta de interés la tesis desarrollada por Peña (2021), que presentó el objetivo de delimitar la correlación entre la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores de la Comuna Provincial de Pisco-2021, cuya

población estuvo integrada por 128 colaboradores y una muestra de 40 trabajadores. Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario, siendo los resultados que concurre relación entre las variables en el ente edil mencionado en el 2021 ($Rho = 0,580^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$).

Tenazoa (2021), desarrolla una investigación cuya finalidad era delimitar la analogía entre el desempeño laboral y el trabajo remoto en el MP del Distrito de Tarapoto, 2021, quien utilizando un enfoque cuantitativo concluyó que existe entre las variables planteadas una correspondencia positiva y moderada en el M.P.T2021, evidenciando como influye positivamente la puesta en marcha del trabajo remoto con el desempeño laboral en la gestión pública.

Huamani et al. (2021), investigó con el objeto de analizar el trabajo remoto y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Hospital en Huancayo, utilizando una metodología aplicada y de nivel correlacional no experimental. Así mismo su población fue de 77 trabajadores de los cuales su muestra fue 64, hallado mediante muestreo probabilístico estratificado. Como técnica para obtener datos utilizaron el fichaje y las encuestas, y los instrumentos de las fichas de investigación y campo y los cuestionarios. Como conclusión se determinó que el trabajo remoto repercute significativamente y se relaciona con el desempeño laboral, toda vez que el cumplimiento de tareas por parte de personal se ve reflejado al alcanzar las metas.

Del mismo modo, a nivel local se han desarrollado una serie de investigaciones, siendo necesario mencionar la efectuada por Uceda (2020) la cual tuvo como objetivo general, delimitar el desempeño docente bajo el contexto del trabajo remoto; en educadores de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020. Utilizando un enfoque de carácter cuantitativo, y diseño de tipo no experimental, concluyó que el desempeño docente ante el trabajo remoto se rige desde la representación de los vértices de: Perfeccionamiento de la identidad docente, capacitación, para del aprendizaje de los alumnos hallándose en un rango promedio -regular por los problemas de programación

del trabajo tecnológico-pedagógico. Asimismo, planteó una guía acerca el desempeño docente.

Se encuentra también a nivel local la tesis desarrollada por De la Cruz (2017) la cual tuvo como mira principal delimitar la correlación presentada entre el desempeño de la población docente de la I.E. N° 89002, de la ciudad de Chimbote, y el estrés laboral, en el año 2017. Donde se fijó mediante la correspondencia de Spearman que el grado de analogía entre las variables Plantadas es de nivel alta y positiva; es decir, que a menor sea el estrés laboral, ello redundará a mejorar el desempeño docente

Ahora bien, existen teorías que sustentan a nuestras variables de investigación, como las referidas a las teorías de desempeño laboral entre ellas la Teoría de las necesidades de Maslow, que se refiere a la teoría que desarrolla el rango en las necesidades del ser humano que repercute en su proceder, naciendo del presupuesto de que el ser humano se comporta en atención a sus prioridades (Maslow, 1943), siendo nuestra finalidad evidenciar el valor e incidencia de esta teoría en el desempeño laboral, frente a la implementación del trabajo remoto, en tiempos de COVID-19; en este sentido, conforme el ser humano logra cubrir sus necesidades fundamentales, nacen otras que rigen su actuación, de tal manera que los esfuerzos del hombre y su motivación de direccionaran a las necesidades no cubiertas o satisfechas. Por otro lado, se encuentra la Teoría del Doble Factor de Herzberg (1959), donde se concibe al trabajo como una actividad social y una de las más importantes que puede realizar el ser humano; asimismo plantea las actividades laboral es como un espacio en el cual se presentan oportunidades para satisfacer nuestras necesidades pero en algunas ocasiones no, formulando en su teoría que existen una diversidad de elementos o escenarios laborales que estimulan altos parámetros de satisfacción y motivación en las actividades laborales. Siendo a su vez que dichos elementos están ligados directamente con la forma y contenido del trabajo, denominándolos Factores Motivadores: ya sean estos de carácter interno o externo, tales como avance profesional, desempeño sobresaliente, reconocimiento por el logro; manejo administrativo del ente donde se desempeña el colaborador; control y seguimiento de tareas; las relaciones entre compañeros y superiores, las

circunstancias donde se realizan las tareas; la remuneración, la permanencia en el puesto de trabajo u otros.

Así también se encuentra la Teoría de la Motivación de McClelland (1953), donde se sustenta que la motivación es la consecuencia de una asociación afectiva de inclinación (lo que se piensa), ligados a metas relevantes socialmente, lo que influye en el comportamiento del ser humano y por ende en sus acciones, del mismo modo, desarrolla tres vértices de su teoría que nombra como: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, siendo de esta última de mayor interés pues despliega aseveraciones respecto a que el individuo tiende a relacionarse con otros, encontrándose en su naturaleza el deseo por buscar contacto social, y a formar, mantener restaurar amistades ya sean permanentes o periódicas (las cuales por el COVID-19 quedaron neutralizadas en gran parte debido al confinamiento y limitadas por el trabajo remoto realizados por los colaboradores)

Con respecto a las variables de estudio, las cuales son trabajo remoto y desempeño laboral, existen diferentes conceptos, plasmados en diversos estudios y artículos científicos tal como se redactan a continuación:

Chuco et al. (2020), comentan por medio de su artículo de investigación, que el trabajo remoto tuvo su origen en el año 1973, en donde un ingeniero que pertenecía a la NASA, de nombre Jack Nilles, planteó la propuesta de laborar de manera remota con la finalidad de evitar problemas al desplazarse ya que existía un exceso de tráfico en la zona y también el consumo de energía era elevado; en vista de los beneficios, años más tarde, en el 2004, los Estados Unidos a través de su Congreso, presentan un proyecto de ley promoviendo el trabajo remoto en las agencias de su federación, dando lugar a los primeros pasos para la consolidación del trabajo remoto en el mundo.

Monteiro et al. (2019), en su artículo definen que el teletrabajo encierra variadas labores de tiempo completo con amplitud de tareas que pueden ser desarrollados en lugares físicos distintos a la empresa.

Humphreys (2019), en su apartado, conceptualizó que el trabajo remoto es una manera de estructurar las labores y de ejecutarlas, haciendo uso de

tecnología, donde la relación laboral y lugar de trabajo, se desarrolla fuera de esos espacios, en los que se realizaría en condiciones regulares.

Por su parte, Jalagat y Jalagat (2019), señalan que el trabajo remoto se presenta como la labor realizada en un espacio físico que no sea el habitual.

En atención a los descrito por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), respecto al trabajo remoto, la define como una manera de servicio que presta un trabajador encontrándose físicamente en su domicilio o un sitio señalado como dirección, de manera retirada de su centro de labores habitual.

Ferreira et al. (2021), define al trabajo remoto como una manera de adaptarse a trabajar adoptada por las organizaciones a manera de reducir costos, aumentar ventajas competitivas o simplemente dar continuidad comercial.

De acuerdo a Nikita y Ilona (2021), el trabajo de forma remota es un tipo de prestación de servicios subordinada realizada por un trabajador que se encuentra de manera física en algún lugar de su domicilio.

Para Carbajal (2022), el trabajo remoto viene a ser la prestación de servicios que puede aplicar el empleador para aquellos trabajadores que necesiten realizar las actividades laborales sin salir de sus domicilios o espacios adecuados para las labores.

El trabajo remoto viene a ser aquel en donde los colaboradores pueden realizar sus actividades desde casa o cualquier otro espacio físico adecuado que se encuentre fuera de la oficina física de la empresa u organización. (Arunprasad et al. 2022).

El trabajo remoto en la presente investigación se midió a través de los indicadores: área o espacio de trabajo, tecnologías de información y comunicación y la modificación de la organización.

En primer lugar, el área o espacio de trabajo está definido por Oldham y Fried (1987), como el lugar físico del puesto de trabajo en donde se desempeñan los colaboradores, dentro del cual se encuentran ubicados sus componentes materiales e instalaciones correspondientes a fin de lograr una eficiencia en las actividades realizadas.

Así también, Swain et al. (2020), señala que los espacios de trabajo deben cumplir ciertas características que lo permitan convertirse en altamente productivos, la primera característica es que el área debe estar adecuada para distintos usos como por ejemplo, a una sala de reuniones o videoconferencias; señala también como segunda característica que el mobiliario que está en la oficina debe ser ergonómico; otra característica que señala es que la iluminación del ambiente debe ser óptima; debe contar con área de descanso que ayude a recargar energías a los colaboradores y volver a trabajar de manera plena; y por último presenta la característica de que estos espacios deben tener la temperatura adecuada en todos los ambientes.

Luego, en relación a las tecnologías de información y comunicación, Minshna et al. (2021), indican que constituyen un elemento clave para que el trabajo realizado alcance mayor productividad, debido a que ayudan a agilizar las comunicaciones, desarrollando un trabajo en equipo con mayor gestión y eficiencia.

Adicional a ello, Leonardo (2021), menciona en su investigación que las Tic son muy importantes para el desarrollo del trabajo remoto, tal es así que permite la diligencia de procesos y proyectos, brindando mayor agilidad en los procesos; así mismo permite que la planificación de las tareas a designar o a realizar, generando un mayor nivel de monitoreo y seguimiento; así pues, también contribuye a la fluidez entre las áreas y los trabajadores, a fin de lograr las metas institucionales.

Y en cuanto a la modificación de la organización, Felício y Rodrigues (2021) señalan que este término comprende aquellos procesos que se llevan a cabo a fin de lograr un desarrollo adecuado de planificación, organización y control de las actividades encomendadas.

Mientras que para Obrenoovic (2020), este indicador consiste en definir las tareas a realizar y asignarle los recursos necesarios a fin de que lleve a cabo la entrega de la misma de manera eficiente; para ello también es necesario considerar el nivel de compromiso de cada colaborador, la fluidez con la que se puede intercambiar la información a fin de diligenciar la documentación, las

condiciones laborales bajo las cuales presta sus servicios y las relaciones entre compañeros.

Por tanto, el trabajo remoto es importante porque le permite al colaborador gestionar de manera eficiente su vida personal y profesional al tener una flexibilidad en los horarios y otros proyectos personales, haciendo que las actividades laborales también se encuentren organizadas y agendadas de manera correcta (George et al., 2022).

En cuanto a la variable desempeño laboral, Lavanda (2005), menciona que es la evaluación perenne y periódica efectuada por el superior basadas en la supervisión y seguimiento de las tareas ejecutadas por los colaboradores, a fin de obtener los objetivos preestablecidos por la organización a la cual pertenecen, en atención a los criterios de los otros trabajadores que laboran en el área y la autoevaluación del colaborador.

Según Chiavenato (2009), conceptualiza el desempeño laboral como la actuación valorada en relación a los propósitos organizacionales planteados, siendo una guía que determina el progreso de manera estratégica en atención a los objetivos fijados.

Palaci (2005), define que se concibe como las conductas de los colaboradores en diversos instantes en los cuales realizan el desarrollo de sus tareas en pro de la eficiencia de la organización, siendo de este modo el valor con el que contribuye un colaborador de una entidad, dentro de un período determinado de tiempo.

Muttaqin et al. (2020), indica que el desempeño laboral se presenta como la calidad que caracteriza al trabajo realizado por los empleados, sirviendo como un indicador para medir el desenvolvimiento de una persona en el cumplimiento de sus roles.

Por su parte, Zhao et al. (2021), señala que el desempeñarse laboralmente significa alcanzar un rendimiento positivo esperado por la parte empleadora, lo cual reflejará las aptitudes que el colaborador tiene frente al puesto asignado, así como la eficiencia, calidad y eficiencia que formen parte de su trabajo.

De acuerdo a Delgado (2020), el desempeño laboral se trata de evaluar el trabajo que el personal o colaboradores de una organización, desarrollan dentro de la misma; con el objeto de evaluar las metas institucionales, que ayuden a la toma de decisiones para beneficiar a las empresas.

En el presente estudio, el desempeño laboral se midió por medio de tres indicadores: calidad del trabajo, compromiso institucional y las relaciones interpersonales.

De acuerdo a Astuti y Soliha (2021), se define a la calidad del trabajo como la satisfacción que alcanzan los trabajadores dentro del cumplimiento de sus labores, teniendo en cuenta los recursos materiales, recursos económicos, relaciones interpersonales, actividades y todos aquellos derivados de la participación de los colaboradores dentro de su espacio de trabajo.

Así mismo, el compromiso institucional conforme a Jufrizen et al. (2021), se refiere a la responsabilidad que tiene un empleado para cumplir con las tareas asignadas, mostrando afinidad con su organización a fin de cumplir los objetivos de la misma en beneficio de su crecimiento.

Para Argyle (2021), las relaciones interpersonales dentro del área laboral resultan importantes debido a que influyen en el trabajo en equipo, el cual llevará al logro de los objetivos, de tal manera que las capacidades y recursos de cada colaborador, se unifiquen para sacar adelante las tareas encomendadas; siendo relevante la conservación y promoción de las relaciones interpersonales favorables y saludables para establecer un clima laboral adecuado e incrementar la productividad organizacional.

Troll et al. (2022), comenta que el desempeño laboral tiene relevancia en que permite observar la capacidad de los colaboradores frente a las funciones a desempeñar, permitiendo conocer su capacidad de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, a fin de cumplir con las metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Se trata de una investigación de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo. Para Murillo (2008), la investigación aplicada se identifica porque persigue el uso o manejo de los conocimientos previamente adquiridos, adquiriendo en base a ellos otros adicionales para posteriormente estructurar y sistematizarlos en la práctica basada en investigación. En este sentido, el estudio plantea desarrollar las teorías y conocimientos concernientes con las variables de estudio.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimental. Hernández y Mendoza. (2018), sostienen que es aquel estudio que se efectúa sin manipular las variables tanto de carácter dependientes e independientes. Por ende, este no busca modificar las variables independientes para analizar el efecto sobre la variable dependiente. Su finalidad es examinar fenómenos, eventos o problemas tal como se muestran, y posteriormente se procede a su análisis. Esta clase de investigación pone especial atención a los eventos de manera originaria sin intervención alguna en su proceso. Así también, fue transversal pues se aplicó en determinado tiempo, adicionalmente fue descriptiva – correlacional, debido que estableció la relación entre las variables pre establecidas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto (Variable independiente)

Variable 2: Desempeño laboral (Variable dependiente)

Las variables mencionadas, tiene como es lógico las dimensiones e indicadores respectivos, propios conforme a su estructura y naturaleza, y que han sido integrados a la investigación actual dentro del anexo dos, referido a la operacionalización de variables.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población:

El presente estudio estuvo conformado por 100 trabajadores del distrito fiscal del Santa. Según Tamayo (2012), la población es el conjunto finito o infinito de aquellos elementos que tienen características comunes y que conforman objeto de investigación.

Criterios de inclusión:

Trabajadores del Ministerio Público que se encuentran dentro de regímenes laboral es 728, 276 y CAS y que efectuaron trabajo remoto.

Trabajadores que forman parte del grupo de riesgo “edad o enfermedad”.

Criterios de exclusión:

Trabajadores cuyos casos fueron confirmados con el COVID-19.

Trabajadores con licencia por incapacidad sin goce o descanso médico.

Servidores que pertenecieron al grupo de riesgo, pero debido a la naturaleza de sus labores no pudieron realizar trabajo remoto.

Muestra:

Para la encuesta se trabajó con el total de la población; es decir los 100 colaboradores del Ministerio Público del Distrito del Santa.

Muestreo:

Para esta investigación el muestreo utilizado fue la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, en la cual el investigador seleccionó individuos que considera accesibles (Bernal, 2006). Así mismo, utilizó un muestreo censal,

en razón de que la manera de selección no utilizó fórmula estadística, sino más bien que se procederá a encuestar a toda la población (Baena, 2017), la cual está conformada por 100 trabajadores del distrito fiscal del Santa.

Unidad de análisis

Los trabajadores administrativos del Distrito Fiscal del Santa fueron la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos. Esta, la cual se trata del estudio de un cuestionario a una muestra específica de personas, con el fin de recabar información (Medina, 2021).

Instrumentos

Baena (2017), señala que son técnicas que valen de soporte para recabar datos. En la actual investigación se utilizaron dos, uno de ellos relacionado a trabajo remoto, el cual será un cuestionario de Carbajal (2022) (de 20 ítems) y en relación al desempeño laboral se esbozó un cuestionario también de Carbajal (2022) de 28 ítems, solicitando la autorización previa de dicho autor, para el uso de sus instrumentos validados.

Validez

De acuerdo a Hurtado (2012), se encuentra conexas con la suficiencia que evidencia un instrumento a efectos de poder ser utilizado en un estudio; tal es así que para el presente estudio se obtuvo un nivel alto de validez y confiabilidad para los dos cuestionarios aplicados.

3.5. Procedimientos

De los procedimientos, liminarmente la etapa de planificación se realizó desde el proyecto de investigación, partiendo por la elaboración de la matriz de consistencia, teniendo claro panorama de la problemática y de este modo se definieron los objetivos; paso siguiente, se procedió a indagar diversas fuentes informativas en atención a las variables estudiadas, con el propósito de estructurar la parte metodológica y el marco teórico del actual estudio. Por último, los datos obtenidos del cuestionario se procesaron a través del programa estadístico SPSS V.25 y representados por medio de esquemas correspondientes para su análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se establecieron y reordenaron los datos acopiados de las encuestas, para después procesar los datos mediante el programa SPSS V.25. En relación a la información emanada se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, que calcula el efecto de los cambios suscitados en una variable cuando la otra variable también se modifica. Después de ello, se utilizó la estadística inferencial a fin de hallar la relación entre las variables. Finalmente, se verificaron las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación persiguió proporcionar mayor bienestar a los trabajadores del Ministerio Público del Distrito del Santa, que redunden en un mejor desempeño laboral, inextenso de la ejecución de las tareas remotas, a fin de lograr las metas fijadas. Asimismo, se respetó cada uno de los conceptos, teorías e ideas acuñadas por cada autor, del mismo modo en cuanto a los instrumentos validados será necesario de los autores y creadores de dichos instrumentos y se pondrá especial atención a la séptima edición citada en estilo APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Variable 1: Trabajo remoto

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable trabajo remoto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	4	4,0	4,0	4,0
Regular	93	93,0	93,0	97,0
Alto	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 1 de las frecuencias y porcentajes de la variable trabajo remoto, se puede observar que, del 100% de los encuestados, el 93% indica que la modalidad de trabajo remoto en tiempos de COVID-19, se presentó en un nivel de eficacia regular, señalando que el espacio o área de trabajo y las tecnologías de información y comunicación son regularmente adecuados para realizar el trabajo remoto. Así mismo, un 3% de los trabajadores indicaron que el nivel de esta modalidad, es alto; considerando que la modificación de la organización es altamente efectiva, debido a que las tareas asignadas se designan de manera adecuada y se lleva una buena comunicación con el jefe inmediato a manera de responder al monitoreo y seguimiento de cumplimiento de actividades según lo planificado. Finalmente, sólo un 4% de ellos indica que el trabajo remoto se presentó con un nivel bajo de desarrollo dentro del distrito fiscal del Santa, esto a razón de que consideran que su espacio o área de trabajo no es el adecuado para realizar las labores bajo modalidad remota, al no contar con un ambiente, mobiliario y condiciones ergonómicas adecuadas para su realización; aunado a ello, el problema de conexión a internet y de escasos recursos tecnológicos que ayuden a llevar a cabo las tareas virtualmente.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Regular	56	56,0	56,0	56,0
Alto	44	44,0	44,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

De la tabla 2, se muestra que, un 56% está de acuerdo con que el desempeño laboral durante el COVID-19, 2022 se presentó en un nivel regular, señalando que los trabajadores del distrito fiscal Santa reflejan un alto compromiso institucional, pero existe una regular motivación por entregar una buena calidad de trabajo, además presentan indicador alto sobre el manejo de las relaciones interpersonales en búsqueda de un crecimiento en su desempeño y la participación activa durante las jornadas laborales. En tanto, un 44% de los trabajadores indicaron que el desempeño laboral se dio de manera alta en la modalidad remota, haciendo relevancia en el compromiso institucional, indicando que los trabajadores se identifican con la misión institucional, entendiendo y asumiendo los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.

Resultados inferenciales

Tabla 3

Relación entre el área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

		Espacio (área) de trabajo	Desempeño laboral
Espacio (área) de trabajo	Correlación de Pearson	1	,713*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,713*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	100	100

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

La tabla 3, en relación al objetivo específico establecer la relación entre el área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; se obtuvo un coeficiente Pearson de 0,713, mostrando una correlación positiva considerable, además el valor de la significancia bilateral es de 0,014, el cual no supera al valor de $p \leq 0,05$ requerido para la validación de la correlación entre ambas variables. Por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión espacio (área) de trabajo y la variable desempeño laboral; esto quiere decir que el contar un espacio físico adecuado para realizar las funciones de manera remota, así como tener el mobiliario necesario y que cumpla con las condiciones ergonómicas requeridas; tienen relación con la variable desempeño laboral bajo sus dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales, a fin de desarrollar de manera adecuada las tareas asignadas.

Tabla 4

Relación entre tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

		Tecnología de la Información y Comunicación	Desempeño laboral
Tecnología de la Información y Comunicación	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

De la tabla 4, con respecto al objetivo específico delimitar la relación entre tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; podemos observar que se obtuvo un valor de correlación de Pearson de 0,760, presentando un nivel positivo considerable de relación; además se presenta una significancia bilateral de 0,000, menor al valor de $p \leq 0,05$; por lo que se concluye que existe relación significativa entre la dimensión las tecnologías de información y comunicación y la variable desempeño laboral; esto explica que resulta necesario contar con el equipamiento tecnológico para el buen desarrollo de las tareas asignadas, así como también es importante el conocimiento sobre las herramientas de tecnología a usar, y el tener disponible una línea de conectividad de internet que se adecúe a la necesidad; tienen relación significativa con la variable desempeño laboral, bajo sus dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales.

Tabla 5

Relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

		Modificación de la organización	Desempeño laboral
Modificación de la organización	Correlación de Pearson	1	,815*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,815*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	100	100

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

La tabla 5, en base al objetivo específico establecer la relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; arrojó un valor de r Pearson de 0,815 en un nivel positivo considerable, con un grado de significancia bilateral (0,032), menor al valor de p requerido para validar una correlación. Por ello, existe relación significativa entre la dimensión señalada y la variable; lo cual quiere decir que, el considerar que las tareas están designadas de manera adecuada dentro del área, el contar con una planificación y organización de forma autónoma sobre la realización de las tareas, el mantener una comunicación eficaz con los compañeros de trabajo y jefe, y el considerar adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante las labores remotas; muestra relación con la variable desempeño laboral y sus dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales.

Tabla 6

Relación entre el trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

		Trabajo remoto	Desempeño laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

Se observa en la tabla 6, en relación al objetivo general; que se halló un valor de r Pearson de 0,850, lo que muestra una relación considerablemente positiva; además proyectó un valor de $p=0,000$ menor al requerido; en base a ello se visualiza que existe relación significativa entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral; esto quiere decir que la variable trabajo remoto bajo sus dimensiones espacio (área) del trabajo, tecnologías de información y comunicación y modificación de la organización, se relaciona a nivel considerablemente, con la variable desempeño laboral, teniendo en cuenta sus dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales; por lo que se demuestra que el trabajo remoto realizado por los trabajadores de un distrito Fiscal del Perú, durante el COVID-19, se relaciona significativamente con el desempeño laboral, mostrando una relación positiva considerable entre ambas variables.

Contrastación de Hipótesis general:

H_i: El trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

Tabla 7

Contrastación de Hipótesis general.

		Trabajo remoto	Desempeño laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 7 sobre la Hipótesis general H_i; se obtuvo una correlación de Pearson de 0,850 con un valor de $p=0,000$, menor a 0,05; por lo tanto el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, presentándose un nivel de correlación positivo considerable entre dichas variables, aceptándose la H_i: El trabajo remoto tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022, rechazando la hipótesis nula de la investigación.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H₁: El área o espacio de trabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

Tabla 8

Contrastación de Hipótesis específica 1.

	Espacio (área) de trabajo	Desempeño laboral
Espacio (área) de trabajo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,713*
	N	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,713*
	Sig. (bilateral)	,014
	N	100

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

En la tabla 8, en relación a la hipótesis específica 1, H₁; se obtuvo una r de Pearson de 0,713 con un valor de p=0,014, menor a 0.05, por dicha razón, se acepta la hipótesis específica 1: El área o espacio de trabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; rechazándose hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

H₂: La tecnología de información y comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

Tabla 9

Contrastación de Hipótesis específica 2.

		Tecnología de la Información y Comunicación	Desempeño laboral
Tecnología de la Información y Comunicación	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

La tabla 9, en concordancia con la hipótesis específica 2, H₂; muestra una correlación de Pearson de 0,760, con un valor de significancia p menor al requerido (0.05), por esta razón se acepta la H₂: La tecnología de información y comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; y se rechaza la H₀.

Hipótesis específica 3:

H₃: La modificación de la organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.

Tabla 10

Contrastación de Hipótesis específica 3.

		Modificación de la organización	Desempeño laboral
Modificación de la organización	Correlación de Pearson	1	,815*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,815*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	100	100

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota: Datos estadísticos obtenidos del cuestionario aplicado.

Se observa en la tabla 10, conforme a la hipótesis específica 3, H₃; que se presentó una r de Pearson de 0,815 y un valor de significancia p menor al solicitado (0.05), por esta razón se acepta la hipótesis específica 3: La modificación de la organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; y se rechaza la H₀.

V. DISCUSIÓN:

Considerando los resultados obtenidos, en relación al primer objetivo específico que indica establecer la relación entre el área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; en la tabla 3 se obtuvo una correlación de Pearson de 0,713, que señala una correlación positiva considerable, siendo el valor de la significancia bilateral 0,014, el cual es menor al valor de $p \leq 0,05$ requerido para validar la correlación; es por ello que se obtuvo que existe relación entre la dimensión espacio (área) de trabajo y la variable desempeño laboral; por lo tanto, el contar con un espacio adecuado para realizar las labores remotas, tener el mobiliario necesario y que cumpla con las condiciones ergonómicas; tienen relación significativa con la variable desempeño laboral, en tanto que a mejor se adecúe el espacio o área de trabajo para la modalidad remota, mejor será el desempeño laboral. Este resultado puede contrastarse por lo concluido en la investigación de Ardilla (2015), quien en su estudio verificó que la incidencia del trabajo remoto es positiva, siempre y cuando las condiciones en las que se desarrolle se muestren favorables, generando una mejora en el desempeño, reduciendo el ausentismo y acrecentando la eficacia.

Adicionalmente, el resultado para el primer objetivo específico, se respalda en los aportes teóricos que brindan los siguientes autores: Huamani et al. (2021), quienes indican que el área o espacio de trabajo es aquella ubicación física en la cual el individuo pueda desarrollar sus actividades laborales, además comentan que este espacio debe estar adaptado conforme a las necesidades que requiera la persona. Para Oldham y Fried (1987), el lugar físico del puesto de trabajo en donde se desempeñan los colaboradores, debe estar adecuadamente ubicados y contar con todos sus componentes materiales e instalaciones correspondientes a fin de lograr una eficiencia en las actividades realizadas. Por otro lado, se encuentra respaldo teórico en Palaci (2005), quien define al desempeño laboral como aquellas conductas que presenta el individuo en diversos momentos en que lleva a cabo el desarrollo de las tareas en beneficio de la organización.

Por lo tanto, en relación al primer objetivo específico; al declararse el Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, según la encuesta aplicada, el 92% de los trabajadores señalaron que su espacio o área laboral se encontraba adecuada de manera regular; mientras que un 8% señaló no contar con todos requerimientos logísticos que requiere el trabajo remoto como mobiliario adecuado y condiciones ergonómicas adecuadas, por lo que les iba a ser difícil poder realizar sus funciones de manera remota, así mismo consideraron que la institución debe facilitar el equipo y el mobiliario para poder realizar el trabajo remoto; adicionalmente la variable desempeño laboral se mostró en un nivel regular con un 56% del total de encuestados, mientras que un 44% mencionó que se encuentra en un nivel alto; por lo cual se analizó que los trabajadores aun laborando bajo situación de emergencia sanitaria, mantuvieron firmes su compromiso institucional, su calidad de trabajo, y sus relaciones interpersonales, lo que hizo que su desempeño se mantuviera pese a las condiciones de área o espacio de trabajo.

En relación al segundo objetivo específico, que señala delimitar la relación entre tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; de la tabla 4 podemos visualizar que se consiguió una correlación de Pearson de 0,760, presentando una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, menor al valor de $p \leq 0,05$; por lo que se halló que existe relación significativa entre la dimensión tecnologías de información y comunicación y la variable desempeño laboral; lo cual indica que, es importante y necesario contar con el equipamiento tecnológico adecuado para cumplimiento de las tareas asignadas, así como el conocer el uso de las herramientas telemáticas; relacionándose significativamente con la variable desempeño laboral; de modo que, mientras mejores condiciones presente la dimensión tecnologías de información y comunicación, el nivel de desempeño laboral se presentará en un nivel más favorable.

Este resultado puede compararse con lo obtenido por Guayasamin (2021), quien en su investigación estableció que el trabajo remoto influye en la productividad laboral, afirmando que las tecnologías de información y

comunicación son de mucha importancia para realizar las tareas asignadas a fin de desempeñarse de manera eficiente; sin embargo el autor consideró que se evidencia al trabajo remoto como una actividad beneficiosa, siempre y cuando la institución dote a los colaboradores de herramientas para que pueda desarrollar y ejecutar sus actividades laborales.

En el aspecto teórico, el resultado del segundo objetivo específico, encuentra sustento en el aporte de Minshna et al. (2021), quien señala que las tecnologías de información y comunicación sirven de complemento y enriquecen la actividad laboral a tal manera de producir en ella una transformación, adicionalmente al presentar diversas formas de facilitar el acceso a todos los campos, mejora la calidad de trabajo. Así mismo, este resultado se sostiene en el aporte teórico de Chiavenato (2009), quien conceptualiza el desempeño laboral como el valor que le ponen los individuos según el propósito organizacional planteado.

Por lo tanto, en relación al segundo objetivo específico, se obtuvo en la encuesta aplicada que, un 77% de los trabajadores señaló que el equipo tecnológico y el conocimiento necesario para aplicar las herramientas telemáticas, así como su conexión a internet, se encuentran en un nivel regular; mientras que sólo el 19% indica que estos factores les son favorables; y sólo un 4% señalaron que las TIC se encuentran en un nivel bajo; indicando que se debe tener mayor apoyo por parte del área de informática institucional, ya que es de suma importancia; de la misma forma, el desempeño laboral se presentó en un nivel regular; por lo cual se analiza que la dimensión tecnología de la información y comunicaciones durante el tiempo de pandemia COVID-19, a pesar de no mostrarse con los indicadores altamente favorables para los trabajadores, no fue impedimento ni se mostró como una adversidad para que desarrollen sus labores remotas con compromiso institucional, brindando un trabajo de calidad y manteniendo las relaciones interpersonales.

En base al tercer objetivo específico sobre establecer la relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; podemos observar en la tabla 5, que se logró un valor de correlación de

Pearson de 0,815 en un nivel positivo considerable; y una significancia bilateral (0,032), menor al valor de p requerido; por esta razón, existe relación entre la dimensión modificación de la organización y la variable desempeño laboral; lo que muestra que la asignación adecuada de tareas por parte de las jefaturas, la planificación y organización autónoma de los trabajadores en la realización de actividades, y el monitoreo del cumplimiento de labores; tiene relación significativa con la variable desempeño laboral y sus dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales; de modo que mientras mejores se presenten las condiciones de la dimensión modificación de la organización, mejor se presentará el desempeño laboral.

El resultado obtenido muestra relación con la investigación de Virtanen (2020), quien puso en evidencia en base a ciento ochenta trabajadores, que se mostraron satisfechos con el trabajo remoto, permitiéndoles desarrollar una labor con eficiencia, motivación, eficacia y concentración mayores frente al trabajo tradicional, mejorando inclusive su vida personal y profesional.

Por otro lado, el presente resultado se respalda en el aporte teórico de Felício y Rodrigues (2021), quienes señalan que este indicador comprende aquellos procesos que se llevan a cabo a fin de lograr un desarrollo adecuado de planificación, organización y control de las actividades encomendadas; y en cuanto al desempeño laboral, el aporte teórico de Zhao et al. (2021), quien lo define como una evaluación constante bajo criterios de autoevaluación y retroalimentación realizada por los superiores de una organización a fin de dar seguimiento de las tareas ejecutadas por los trabajadores de una organización, en base al logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo a lo expuesto, observamos que la dimensión modificación de la organización, se muestra en un nivel alto con un 56% de los encuestados, quienes señalan que al distribuirse de manera correcta las actividades y realizarse el monitoreo de cumplimiento de las mismas, se cumplen mejor los objetivos, en tanto un 40% señala que esta dimensión se presenta en nivel regular, dado a que considera que la institución no tuvo una adecuada planificación para el trabajo remoto del personal, así como que a veces necesitan dar más horas para terminar de realizar sus labores, por otro lado

un 4% menciona que el nivel en el que se halla esta dimensión, es bajo, debido a que considera que no se da un seguimiento adecuado al desarrollo de las actividades a cumplir vía remota, y que perciben que las tareas no son distribuidas de forma adecuada por el jefe inmediato; en cuanto a la variable desempeño laboral, presenta el 56% de encuestados que señalan un nivel alto, analizando entonces que la dimensión modificación de la organización durante la emergencia sanitaria nacional por COVID-19, fue bien percibida por los trabajadores de un Distrito Fiscal, relacionándose con el cumplimiento del compromiso institucional, brindando un trabajo de calidad y manteniendo las relaciones interpersonales, favoreciendo el desempeño laboral; es decir, mientras mejores se presenten los indicadores de la dimensión modificación de la organización, mejor se presentará el índice de desempeño laboral de los trabajadores.

Finalmente, en base al objetivo general, determinar la relación entre el trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; se observa en la tabla 6 que se obtuvo un valor de correlación de Pearson de 0,850, lo que indica una relación positiva considerable; además se observa un valor de $p=0,000$ menor a 0,05 requerido; por lo tanto, existe relación significativa entre las variables.

El resultado obtenido muestra similitud con la investigación de Carbajal (2022), quien realizó una investigación cuantitativa correlacional en la cual concluyó que los colaboradores presentan un nivel de desempeño laboral regular, determinando que sí hay relación positiva entre el nivel alto del trabajo remoto y el desempeño laboral presentado en su ámbito de estudio; resultados que se asemejan al presente estudio, en tanto que el trabajo remoto se presenta en un nivel regular, al igual que la variable desempeño laboral en los trabajadores.

Así mismo, el resultado general muestra sustento teórico en el aporte de Huamani et al. (2021), quienes indican que el trabajo remoto es una forma de servicio realizado por un trabajador situado físicamente en su domicilio o algún sitio señalado desde donde cumple sus labores de forma habitual, y que

además, tiene a su disposición las condiciones y herramientas adecuadas para el cumplimiento eficiente de sus labores diarias; por otro lado, en relación a la variable desempeño laboral, el aporte teórico de Chiavenato (2009) señala que es el valor puesto por los colaboradores de una organización en función a las metas institucionales y objetivos a mediano o largo plazo, lo cual permite conocer sus destrezas y habilidades de acuerdo a los puestos de trabajo que correspondan, conllevando a una evaluación o medición de su proactividad y compromiso institucional.

Por lo tanto, el trabajo remoto se presenta según la encuesta aplicada a los 100 colaboradores de acuerdo a la muestra de este estudio, en un nivel regular con 93%, mientras que un 4% señalan que su nivel es bajo, y sólo un 3% indica que se presenta en un nivel alto. En tanto, el desempeño laboral se muestra en un nivel regular a razón de 56% de los encuestados, teniendo a 44% que señalan que el nivel de esta variables presenta en un nivel alto; esto indica finalmente que la variable trabajo remoto bajo sus dimensiones espacio (área) del trabajo, tecnología de la información y comunicación y modificación de la organización, se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, considerando sus dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales. En tanto que, a mejores condiciones presente la variable trabajo remoto, en un mejor nivel se presentará el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del distrito fiscal de Santa; lo que permitió analizar que las condiciones del espacio de trabajo que los colaboradores han adecuado para realizar tareas asignadas durante la pandemia, sí guarda relación con el desempeño de sus funciones, de manera que es necesario evaluar cada cierto tiempo estas condiciones ambientales, tecnológicas y de organización, planificación y control, a medida que se pueda alcanzar mejorías en el desempeño, elevando la calidad de trabajo entregado teniendo en cuenta el compromiso institucional y también permitiendo que las relaciones interpersonales dentro del equipo, sea eficiente.

VI. CONCLUSIONES:

Primera.- Se concluyó que el espacio o área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19; se relacionan significativamente, habiendo obtenido un coeficiente de correlación “r” de Pearson de 0,713 (positiva de nivel considerable); y un valor de la significancia bilateral de 0,000, el cual no supera al valor de $p \leq 0,05$ requerido para validar la correlación entre ambas variables; lo que significa que el contar con un espacio adecuado para realizar las labores remotas, tener el mobiliario necesario y que cumpla con las condiciones ergonómicas, y cubrir todas las condiciones favorables dentro de este espacio en que se realiza el trabajo remoto; ayuda a que el desempeño laboral de los colaboradores sea mejor.

Segunda.- Se concluyó que entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; tienen una relación significativa, toda vez que se obtuvo una correlación de Pearson de 0,760, presentando una correlación considerable y positiva, y significancia bilateral de 0,000, menor al valor de $p \leq 0,05$; lo que quiere decir que, es importante y necesario contar con el equipamiento tecnológico adecuado para cumplimiento de las tareas asignadas, así como el conocer el uso de las herramientas telemáticas y tener el apoyo del área de informática institucional; de esta manera, al crear mejores condiciones y disposición de tecnología de información y comunicación para el desarrollo del trabajo remoto, el desempeño laboral del trabajador es mejor.

Tercera.- Se concluyó que la modificación de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; se relacionan de manera significativa habiendo obtenido un valor de correlación de Pearson de 0,815 en un nivel positivo considerable, con un grado de significancia bilateral (0,032), menor al valor de p requerido para validar la correlación entre ambas variables; lo cual indica que, la asignación adecuada de tareas por parte de las jefaturas,

la planificación y organización autónoma de los trabajadores en la realización de actividades, y el monitoreo del cumplimiento de labores; fortalecerá el desempeño laboral.

Cuarta.- Por último, se concluyó que el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022; guardan una relación significativa, siendo que el valor de correlación de Pearson obtenido fue de 0,850, mostrando una relación positiva considerable, con un valor de $p=0,000$ menor a 0,05 requerido; lo que significa que a mejores condiciones que se presenten en el desarrollo del trabajo remoto bajo sus dimensiones espacio (área) del trabajo, tecnologías de información y comunicación y modificación de la organización; se tendrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores considerando las dimensiones compromiso institucional, calidad de trabajo, y relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera.- Se recomienda a la Administración del Distrito Fiscal del Santa, gestionar con mayor ímpetu, el mobiliario necesario con las condiciones ergonómicas requeridas, a fin de facilitar dicho equipamiento al personal que labora en trabajo remoto para aumentar sus condiciones favorables en el desarrollo de sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto, a fin de fortalecer el desempeño laboral, logrando los objetivos institucionales; además se debe asegurar la disponibilidad de los recursos tecnológicos de información y comunicación en los colaboradores que desarrollen su trabajo de forma remota; a fin de poder llevar a cabo sus actividades sin inconvenientes ni retrasos que influyan en la correcta gestión de las actividades laborales. Así mismo se recomienda a la Administración del Distrito Fiscal del Santa contar con el apoyo de parte del área de informática institucional, con el objeto de brindar el soporte tecnológico requerido por los colaboradores. En adición a ello, es importante considerar la constante capacitación al personal acerca del uso de las herramientas telemáticas para poder mejorar sus capacidades y desenvolvimiento frente a las TIC's.

Segunda. - Se recomienda a la Administración del Distrito Fiscal del Santa, supervisar la correcta gestión y diligenciamiento de tareas por parte de los jefes superiores inmediatos de cada despacho. También se debe enfatizar en la verificación de los informes remitidos a través del PRODUSEM, la planificación y organización autónoma sobre la cantidad y calidad de trabajo realizado por aquellos que se encuentren bajo la modalidad de trabajo remoto. Por otra parte, se debe realizar el control adecuado desde el área de Recursos Humanos de tal manera que exista una planificación adecuada dirigida al personal que labora remotamente, las cuales no deben interferir con el logro de metas de cada despacho.

Tercera.- Se recomienda a la Administración del Distrito Fiscal del Santa, realizar una evaluación periódica sobre los espacios o áreas de trabajo remoto que los colaboradores han adecuado en espacios físicos fuera de la oficina, así como también sobre el estado de los equipos tecnológicos, el conocimiento en manejo de herramientas telemáticas y en la comunicación

remota que mantienen los colaboradores con sus equipos de trabajo, con la finalidad de garantizar un desarrollo eficiente de las tareas encomendadas, las cuales deben estar debidamente asignadas por los jefes inmediatos teniendo en cuenta la planificación, organización y control de todas las actividades realizadas por el personal.

Cuarta.- Finalmente, se sugiere a la Administración del Distrito Fiscal del Santa, fortalecer el compromiso institucional en los colaboradores del Distrito Fiscal del Santa, de modo que se sientan identificados con la misión y los valores instruccionales del Ministerio Público, lo que generará un mayor compromiso con los objetivos del área en el que se desempeñan, mostrando esfuerzo, responsabilidad y mayor conocimiento del trabajo a desempeñar, logrando una calidad de trabajo enriquecedora para la institución; para ello resulta importante también considerar que la Administración del Distrito Fiscal del Santa también debe enfocarse en poner a disposición de los trabajadores, la capacitación que resulte necesaria para alcanzar el buen desempeño de sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auqui, B. (2022), Trabajo remoto y desempeño laboral de un organismo de control migratorio en la Región Lima, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80441/Auqui_OBE-SD.pdf?sequence=1
- Ardilla, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá. *In Ekp*, 13, 3.
- Argyle, M. (2021). The skills, rules, and goals of relationships. *In The emerging field of personal relationships*. (pp. 23-39). Routledge.
- Arunprasad, P., Dey, C., Jebli, F., Manimuthu, A., & El Hathat, Z. (2022). Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: Review and application model. *Benchmarking: An International Journal*.
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life and Organizational Commitment on Performance with Moderation of Organizational Culture: Study on Public Health Center Puskesmas in Gabus District. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 89-99.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. México.
- Bernal Torres, C.A. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación, segunda edición.
- Carbajal, M. (2022), Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID- 19, Lima- 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84150>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A. 3era. Ed

- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19*. Setiembre 2020, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- De la Cruz (2017), Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27735>
- Delgado, M. (2020), Calidad de servicio y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55436/Delgado_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID-19. *Revista Iberoamericana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2, 1.
- El peruano. (2020). Decreto Supremo 044-2020-PCM. Lima: Diario oficial
- El peruano. (2021). Resolución Ministerial N° 1275-2021. Lima: Diario oficial
- Etheridge, B., Tang, L. y Wang, Y. (2020). Worker Productivity during Lockdown and Working from Home: Evidence from Self-Reports. *ISER Working Paper Series*, 1-31. <https://ideas.repec.org/p/ese/iserwp/2020-12.html>
- Felício, T., Samagaio, A., & Rodrigues, R. (2021). Adoption of management control systems and performance in public sector organizations. *Journal of Business Research*, 124, 593-602.
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70.
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100869.
- Guayasamin, S. (2021). *El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda* [Tesis de Maestría,

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador]
[https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33796/1/136%20GT H.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33796/1/136%20GT%20H.pdf)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico)

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley

Hurtado, J. (2012), Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia. Recuperado de: <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacquelinehurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Jalagat, R. & Jalagat, A. (2019). Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. 6 (3): 95-100.

Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics* (IJBE), 2(2), 86-98.

Lavonda, D. (2005). Evaluación del desempeño. <http://www.monografias.com/trabajos30/rendimiento/rendimiento.shtml#metodos>.

Leonardo, PM (2021). COVID-19 y las nuevas tecnologías de organización: escape digital, huellas digitales e inteligencia artificial a raíz del trabajo remoto. *Revista de estudios de gestión*, 58 (1), 249.

Lozano (2021), Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67167/Lozano_BBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machaca, K. (2022), Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82417>

Maslow, A. (1943) Teoría de las Necesidades. Obtenido de
https://www.recursoft.com/uploads/2/6/9/4/26940173/maslow_7mo.pdf

Mcclelland, D. C.; Atkinson, J. W.; Clark, R. A., Y Lowell, (1953). The atkivement motive. Nueva York: Appleton-Century-Crofts. Obtenido de
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1807522](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1807522)

Medina, F. (2021). *Técnicas de recolección de datos: Descubre un mundo más allá de la encuesta*. 11 de Agosto Del 2021

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Disposiciones del trabajo remoto frente a la emergencia nacional sanitaria.

Mishna, F., Milne, E., Bogo, M., & Pereira, L. F. (2021). Responding to COVID-19: New trends in social workers' use of information and communication technology. *Clinical Social Work Journal*, 49(4), 484-494.

Monteiro, Straume & Valente (2019). Does remote work improve or impair labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal. p. 2

Murillo, W. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Muttaqin, G. F., Taqi, M., & Arifin, B. (2020). Job performance during COVID-19 pandemic: A study on Indonesian startup companies. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1027-1033.

Nikita, L., & Ilona, V. (2021). Remote work and platform work: the prospects for legal regulation in Russia. *Russian Law Journal*, 9(1), 81-113.
https://www.researchgate.net/publication/349820651_Remote_Work_and_Platform_Work_The_Prospects_for_Legal_Regulation_in_Russia

Obrenovic, B., Du, J., Godinic, D., Tsoy, D., Khan, MAS y Jakhongirov, I. (2020). Mantenimiento de las operaciones y la productividad empresarial

- durante la pandemia de COVID-19: "Modelo de eficacia y sostenibilidad empresarial". *Sostenibilidad*, 12 (15), 5981.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (1987). Employee reactions to workspace characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 75.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. *Pearson Prentice Hall*. Madrid, España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Patran, M., Numas, A., & Cervantes, D. (2020). *En tiempos de coronavirus: las TIC'S son una buena alternativa para la educación remota*. <https://doi.org/https://doi.org/10.36260/rbr.v9i8.1048>
- Peña, C. (2021), Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70112>
- Ramos, V., Ramos Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de Covid 19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54, 29. <file:///D:/Users/FN/Downloads/1034.pdf>
- Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Swain, V. D., Saha, K., Abowd, G. D., & De Choudhury, M. (2020, October). Social media and ubiquitous technologies for remote worker wellbeing and productivity in a post-pandemic world. In 2020 IEEE *Second International Conference on Cognitive Machine Intelligence (CogMI)* (pp. 121-130). IEEE.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.

- Tenazoa (2021), Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>
- Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2022). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Applied Psychology*, 71(3), 853-880.
- Uceda (2020), Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote,2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64204>
- Virtanen, M. (2020), The Impact of Remote Working on Employees' Work Motivation & Ability to Work. *Theseus*, 2(19), https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347416/The%20Impact%20of%20Remote%20Working%20on%20Employees%E2%80%99%20Work%20Motivation%20%26%20Ability%20to%20Work_Bachelor%27s%20Thesis_Milana%20Virtanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Zhao, W. X., Shao, L., Zhan, M., & Peng, M. Y. P. (2021). How do determiners of job performance matter during COVID-19? The conservation of resource theory. *Frontiers in Psychology*, 12.

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
¿En quién medida se relaciona al trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	El trabajado remoto tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	Trabajo Remoto Desempeño Laboral	TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA NIVEL DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO DISEÑO NO EXPERIMENTAL ENFOQUE CUANTITATIVO ESCENARIO DE ESTUDIO DISTRITO CHIMBOTE PARTICIPANTES 100 trabajadores del distrito fiscal del Santa. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO RIGOR CIENTÍFICO MÉTODO CIENTÍFICO
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	
¿En qué medida el área o espacio de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del distrito fiscal del Santa, durante el COVID-19, 2022?	Establecer la relación entre el área de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	El área o espacio de trabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	Área o espacio de trabajo Tecnologías de Información y Comunicación	
¿En qué medida las tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del distrito fiscal del Santa, durante el COVID-19, 2022?	Delimitar la relación entre tecnologías de información y comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	La tecnología de información y comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	Modificación de la organización Calidad de trabajo	
¿En qué medida la modificación de la organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del distrito fiscal del Santa, durante el COVID-19, 2022?	Establecer la relación entre la modificación da la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	La modificación de la organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Perú durante el COVID-19, 2022.	Compromiso institucional Relaciones interpersonales	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
TRABAJO REMOTO	<p>Servir (2020) definió el trabajo remoto como la prestación de servicios que puede ser aplicada de manera unilateral por el empleador, la cual permite que el trabajador realice sus actividades sin necesidad de salir de su domicilio o lugar de aislamiento social.</p>	<p>La variable trabajo remoto se medirá por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores del Distrito Fiscal del Santa.</p>	<p>Área o espacio de trabajo</p>	Espacio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente. 2. Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente. 3. Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales. 4. Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo. 	Ordinal	
				Mobiliario			
			<p>Tecnologías de Información y Comunicación</p>	Tecnologías de la información			<ol style="list-style-type: none"> 5. Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PPC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. 6. Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc. 7. Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante. 8. Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. 9. Considera que su conexión a Internet es imprescindible. 10. Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo. 11. Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar. 12. Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.
				Tecnologías de la comunicación			

					<ul style="list-style-type: none"> 13. Considera que la institución tuvo una planificación adecuada para el trabajo remoto del personal. 14. Considera que dedica más horas a trabajar. 15. Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido. 16. Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral. 17. Considera que la comunicación con su jefe es adecuada mediante el trabajo remoto. 	
			Moificación de la organización	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> 18. Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades. 19. Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades. 20. Considera adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto. 	
				Organización		
				Control		
DESEMPEÑO LABORAL	Según Delao (2020), el desempeño laboral consiste en evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, verificando el cumplimiento de metas y objetivos a fin de tomar emdidas	La variable desempeño laboral se medirá por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores del Distrito Fiscal del Santa.	Compromiso institucional	Habilidades para trabajar de manera individual	<ul style="list-style-type: none"> 1. Se identifica con la misión institucional. 2. Se identifica con los valores institucionales. 3. Los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución. 4. Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña. 5. Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas. 6. Tiene los conocimientos y habiliades necesarias para desempeñarse en su cargo. 7. Los trabajadores cumplen con sus horarios de trabajo. 8. Usted trabaja bien, aunque no lo estén supervisando. 	
				Conocimiento institucional		
				Conocimiento del trabajo		

	correspondientes en beneficio de la organización.			Esfuerzo y responsabilidad	<p>9. Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.</p> <p>10. Usted es hábil para trabajar solo.</p> <p>11. Los trabajadores resuelven los problemas e inconvenientes solos y cumplen con su trabajo.</p> <p>12. Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.</p>	
				Calidad de trabajo	Logro de metas	<p>13. El personal participa y plantea alternativas de mejora, y objetivos a cumplir con la institución.</p> <p>14. Participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.</p>
					Calidad de tareas	<p>15. Es un buen profesional y aporta mucho a la institución.</p> <p>16. Siempre presento a tiempo y en el horario establecido las tareas encomendadas.</p>
					Cumplimiento de actividades	<p>17. Demosotró mejoras al hacer sus tareas desde casa.</p> <p>18. Desde que trabaja en casa ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas.</p> <p>19. Usted es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.</p> <p>20. El uso de las TIC es muy importante es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.</p> <p>21. Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.</p> <p>22. Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.</p>
					Capacitación	<p>23. Las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.</p>

			Relaciones interpersonales	Participación en la planificación	24. Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores. 25. Demuestra inciativas para plantear alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución.	
				Retroalimentación del trabajo	26. Siempre participa en la planificación. 27. Verifica su trabajo y si ha cometido errores lo corrige. 28. Realiza una autoevaluación y busca mejorar frecuentemente su trabajo.	

Anexo 3 - Instrumentos de Recolección de Datos

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para conocer la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal del Distrito Fiscal del Santa en tiempos de COVID-19, 2022. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el cuestionario. Gracias por su apoyo.

I. Datos generales:

NOMBRE:

DNI:

Género: Hombre () / Mujer ()

Edad:

a) De 25 a 35 años ()

b) De 36 a 45 años ()

c) De 46 a 55 años ()

d) De 56 a 65 años ()

e) Más de 65 años ()

Tiempo de servicio en la Institución:

a) De 5 a 10 años ()

b) De 11 a 20 años ()

c) De 21 a 30 años ()

d) Más de 30 años ()

Grados de estudio

a) Técnico

b) Licenciado

c) Magister

II. VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO

Valoración:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Espacio (AREA) del trabajo					
Indicador: Espacio					
1. Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
Indicador: Mobiliario					
2. Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
3. Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
4. Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
Dimensión 2: Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)					
Indicador: Tecnología de la información					
5. Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
6. Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7. Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
Indicador: Tecnología de la comunicación					
8. Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
9. Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
10. Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					
Dimensión 3: Modificación de la organización					
Indicador: Planificación					
11. Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar					
12. Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
13. Considera que la institución tuvo una planificación adecuada para el trabajo remoto del personal.					
Indicador: Organización					

14. Considera que dedica más horas a trabajar.					
15. Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido					
16. Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
17. Considera que la comunicación con su jefe es adecuada mediante el trabajo remoto.					
Indicador: Control					
18. Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
19. Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					
20. Considera adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto					

III. VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Valoración:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Valoración				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
Indicador: Conocimiento institucional					
1. Se identifica con la misión institucional.					
2. Se identifica con los valores institucionales.					
3. Los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
Indicador: Conocimiento del trabajo					
4. Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
5. Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas					
6. Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
Indicador: Esfuerzo y responsabilidad					
7. Los trabajadores cumplen sus horarios de trabajo.					
8. Usted trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
9. Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.					
Indicador: Habilidades para trabajar solo					
10. Usted es hábil para trabajar solo					
11. Los trabajadores resuelven los problemas e inconvenientes solos y cumplen con su trabajo.					
12. Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE TRABAJO					
Indicador: Logro de metas					
13. El personal participa y plantea alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución					
14. Participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
15. Es un buen profesional y aporta mucho a la institución					
Indicador: Calidad de tareas					
16. Siempre presento a tiempo y en el horario establecido las tareas encomendadas.					
17. Demostró mejoras al hacer sus tareas desde casa.					
18. Desde que trabaja en casa ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas.					
Indicador: Cumplimiento de actividades					

19. Usted es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.					
20. El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.					
21. Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES					
Indicador: capacitación					
22. Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
23. Las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos					
24. Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.					
Indicador: Participa en la planificación					
25. Demuestra iniciativas para plantear alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución.					
26. Siempre participa en la planificación					
Indicador: Retroalimentación del trabajo					
27. Verifica su trabajo y si ha cometido errores lo corrige					
28. Realiza una autoevaluación y busca mejorar frecuentemente su trabajo.					

Anexo 4: Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO (ÁREA) DEL TRABAJO							
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)							
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X		

7	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	X		X		X		
8	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
9	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	X		X		X		
10	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PERSPECTIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar	X		X		X		
12	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	X		X		X		
13	Considera que la institución tuvo una planificación adecuada para el trabajo remoto del personal.	X		X		X		
14	Considera que dedica más horas a trabajar.	X		X		X		
15	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido	X		X		X		
16	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	X		X		X		
17	Considera que la comunicación con su jefe es adecuada mediante el trabajo remoto.	X		X		X		

18	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X	
19	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X	
20	Considera adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carina Romero Moreno

DNI:44005482

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado 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

Andahuaylas, 22 de noviembre del 2021



Carina Romero Moreno

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
1	Se identifica con la misión institucional.	X		X		X		
2	Se identifica con los valores institucionales.	X		X		X		
3	Los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	X		X		X		
4	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	X		X		X		
5	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas	X		X		X		
6	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	X		X		X		
7	Los trabajadores cumplen sus horarios de trabajo.	X		X		X		
8	Usted trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	X		X		X		
9	Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	X		X		X		

10	Usted es hábil para trabajar solo	X		X		X		
11	Los trabajadores resuelven los problemas e inconvenientes solos y cumplen con su trabajo.	X		X		X		
12	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE TRABAJO	SI	No	SI	N o	SI	No	
13	El personal participa y plantea alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución	X		X		X		
14	Participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		
15	Es un buen profesional y aporta mucho a la institución.	X		X		X		
16	Siempre presento a tiempo y en el horario establecido las tareas encomendadas.	X		X		X		

17	Demostró mejoras al hacer sus tareas desde casa.	X		X		X		
18	Desde que trabaja en casa ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas.	X		X		X		
19	Usted es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	X		X		X		
20	El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	X		X		X		
21	Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
23	Las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos	X		X		X		
24	Siempre participan de las capacitaciones los	X		X		X		

	colaboradores.						
25	Demuestra iniciativas para plantear alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución.	X		X		X	
26	Siempre participa en la planificación	X		X		X	
27	Verifica su trabajo y si ha cometido errores lo corrige	X		X		X	
28	Realiza una autoevaluación y busca mejorar frecuentemente su trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carina Romero Moreno

DNI: 44005482

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Anexo 5: Análisis de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

V1. TRABAJO REMOTO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	100	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	20

Para la Variable 1: Trabajo Remoto, el instrumento contó con 20 ítems, y se ha obtenido un Alfa de Cronbach de 0,888, considerado altamente confiable.

V2. DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	100	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	28

Para la Variable 2: Desempeño laboral, el instrumento contó con 28 ítems, y se ha obtenido un Alfa de Cronbach de 0,939, por lo que se puede decir que el instrumento es altamente confiable.

Anexo 6: Formato de Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, _____, identificado con DNI _____, he sido invitado(a) a participar en el estudio denominado “El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de un distrito fiscal del Perú, durante el COVID-19, 2022”.

Entiendo que mi participación consiste en responder a las preguntas señaladas en el cuestionario para medir el Trabajo Remoto y en el cuestionario para medir el Desempeño Laboral.

He leído y entendido este documento de Consentimiento informado, el mismo que me ha sido leído y explicado. Todas las preguntas han sido conestestadas claramente y he tenido el tiempo suficiente para pensar acerca de mi decisión.

No tengo ninguna duda sobre mi participación, por lo que estoy de acuerdo en ser parte de esta investigación.

Acepto voluntariamente participar y conozco que tengo derecho de terminar mi participación en cualquier momento.

Al finalizar esta hoja de Consentimiento informado no he renunciado a ninguno de mis derechos legales.

Para constancia firmo en la ciudad de Chimbote a los _____ de _____ de 2022.

Firma:

DNI:

Anexo 7: Base de datos

N°	VARIABLE	VARIABLE I - TRABAJO REMOTO																			
	DIMENSIÓN	D1 - AREA DE TRABAJO				D2 - TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN												D3 - CONTROL			
	SEXO	P 01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	MASCULINO	2	2	3	4	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
2	MASCULINO	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
3	FEMENINO	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	MASCULINO	1	2	2	5	1	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	FEMENINO	1	2	3	5	1	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
6	MASCULINO	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3
7	FEMENINO	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
8	FEMENINO	2	2	3	5	2	5	3	2	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4
9	MASCULINO	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
10	MASCULINO	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3
11	MASCULINO	2	2	2	4	2	3	1	2	3	1	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1
12	MASCULINO	1	2	2	4	1	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
13	FEMENINO	2	1	2	4	2	5	3	1	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5
14	FEMENINO	2	1	1	4	2	3	1	1	3	5	2	3	5	4	4	2	2	2	2	2
15	FEMENINO	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
16	FEMENINO	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5
18	FEMENINO	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4
19	FEMENINO	1	1	2	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1
20	MASCULINO	1	1	2	5	1	3	5	1	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3
21	MASCULINO	1	1	2	5	1	5	5	1	5	5	2	4	2	4	5	5	1	1	1	5
22	MASCULINO	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
23	FEMENINO	2	2	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24	MASCULINO	2	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
25	MASCULINO	2	3	2	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
26	MASCULINO	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	2	4	2	5	3	4	5	2
27	MASCULINO	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	FEMENINO	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4
29	FEMENINO	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1
30	FEMENINO	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	1	1	1

N°	VARIABLE	VARIABLE I - TRABAJO REMOTO																			
	DIMENSIÓN	D1 - AREA DE TRABAJO				D2 - TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN													D3 - CONTROL		
	SEXO	P 01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
31	MASCULINO	1	1	2	4	1	5	3	1	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5
32	MASCULINO	1	1	1	4	1	3	1	1	3	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	3
33	FEMENINO	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3
34	MASCULINO	2	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	MASCULINO	2	2	3	4	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5
36	FEMENINO	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
37	FEMENINO	1	3	3	5	1	5	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4
38	MASCULINO	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
39	MASCULINO	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3
40	MASCULINO	2	2	2	4	2	3	1	2	3	1	2	3	2	4	2	1	2	2	2	1
41	MASCULINO	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
42	FEMENINO	1	2	3	4	1	5	3	2	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5
43	FEMENINO	1	2	1	4	1	3	1	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
44	FEMENINO	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
45	FEMENINO	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	MASCULINO	2	3	2	4	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5
47	FEMENINO	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4
48	FEMENINO	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1
49	MASCULINO	2	1	2	4	2	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5
50	MASCULINO	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5
51	FEMENINO	2	2	3	5	2	4	5	2	5	5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2
52	MASCULINO	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
53	FEMENINO	1	3	3	5	1	5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
54	MASCULINO	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3
55	FEMENINO	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
56	MASCULINO	2	1	1	4	2	3	1	1	3	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2
57	MASCULINO	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
58	MASCULINO	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5
60	FEMENINO	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4

N°	VARIABLE	VARIABLE I - TRABAJO REMOTO																			
	DIMENSIÓN	D1 - AREA DE TRABAJO				D2 - TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN													D3 - CONTROL		
	SEXO	P 01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
61	FEMENINO	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1
62	MASCULINO	1	1	2	5	1	3	5	1	5	3	5	5	1	4	5	4	5	5	5	1
63	FEMENINO	1	1	2	5	1	5	5	1	5	5	2	4	2	4	5	5	1	1	1	5
64	FEMENINO	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
65	FEMENINO	1	2	2	4	1	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5
66	FEMENINO	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5
67	FEMENINO	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2
68	MASCULINO	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
69	FEMENINO	2	3	3	5	2	5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
70	FEMENINO	2	3	3	5	2	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3
71	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	3	2	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5
72	MASCULINO	1	1	1	4	1	3	1	1	3	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2
73	MASCULINO	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
74	MASCULINO	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5
76	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
77	FEMENINO	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4
78	MASCULINO	1	1	1	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
79	FEMENINO	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3
80	MASCULINO	2	2	2	4	2	3	1	2	3	1	2	3	2	4	2	1	2	2	2	1
81	FEMENINO	1	2	2	4	1	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
82	MASCULINO	1	1	2	4	1	5	3	1	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5
83	MASCULINO	1	1	2	4	1	5	5	1	5	5	2	3	2	4	5	5	1	1	1	5
84	FEMENINO	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
85	FEMENINO	2	3	3	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
86	MASCULINO	2	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
87	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
88	FEMENINO	3	2	3	4	3	5	4	2	3	5	4	4	2	4	2	5	3	4	5	2
89	MASCULINO	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	FEMENINO	2	2	2	4	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4

N°	VARIABLE	VARIABLE I - TRABAJO REMOTO																			
	DIMENSIÓN	D1 - AREA DE TRABAJO				D2 - TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN												D3 - CONTROL			
	SEXO	P 01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
91	FEMENINO	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1
92	FEMENINO	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	1	1	1
93	MASCULINO	2	3	2	4	2	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
94	MASCULINO	2	2	2	4	2	3	1	2	3	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2
95	FEMENINO	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
96	MASCULINO	2	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	MASCULINO	2	2	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5
98	FEMENINO	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
99	FEMENINO	2	2	3	4	2	5	3	2	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4
100	FEMENINO	1	1	1	4	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

N°	VARIABLE		VARIABLE II DESEMPEÑO LABORAL																											
	DIMENSIÓN		D 01 - COMPROMISO INSITTUCIONAL										D 02 - CALIDAD DE TRABAJO										D03 - RELACIONES INTERPERSONALES							
	SEXO		P 01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	MASCULINO		5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	
2	MASCULINO		5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	5	5	
3	FEMENINO		4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	1	3	3	4	2	4	4	
4	MASCULINO		5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	4	1	3	3	5	4	5	5	
5	FEMENINO		5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	
6	MASCULINO		5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	
7	FEMENINO		4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4
8	FEMENINO		4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	
9	MASCULINO		5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	
10	MASCULINO		4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	
11	MASCULINO		4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	
12	MASCULINO		4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	
13	FEMENINO		5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	
14	FEMENINO		4	4	5	4	4	4	2	5	3	4	2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	
15	FEMENINO		4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4
16	FEMENINO		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
17	MASCULINO		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	
18	FEMENINO		4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4
19	FEMENINO		4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	
20	MASCULINO		5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
21	MASCULINO		5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
22	MASCULINO		4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	
23	FEMENINO		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
24	MASCULINO		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
25	MASCULINO		5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4
26	MASCULINO		5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4
27	MASCULINO		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
28	FEMENINO		5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4
29	FEMENINO		4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
30	FEMENINO		4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	2	3	2	4	4

N°	VARIABLE	VARIABLE II DESEMPEÑO LABORAL																											
	DIMENSIÓN	D 01 - COMPROMISO INSITTUCIONAL											D 02 - CALIDAD DE TRABAJO										D03 - RELACIONES INTERPERSONALES						
	SEXO	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28
31	MASCULINO	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4
32	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
33	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4
34	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
35	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4
36	FEMENINO	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4
37	FEMENINO	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4
38	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4
39	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
40	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
41	MASCULINO	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4
42	FEMENINO	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4
43	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
44	FEMENINO	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4
45	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
46	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4
47	FEMENINO	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4
48	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
49	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
50	MASCULINO	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
51	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
52	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
53	FEMENINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
54	MASCULINO	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4
55	FEMENINO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4
56	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
57	MASCULINO	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4
58	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
59	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4
60	FEMENINO	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4

N°	VARIABLE	VARIABLE II DESEMPEÑO LABORAL																											
	DIMENSIÓN	D 01 - COMPROMISO INSITUACIONAL											D 02 - CALIDAD DE TRABAJO										D03 - RELACIONES INTERPERSONALES						
	SEXO	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28
61	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
62	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
63	FEMENINO	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
64	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
65	FEMENINO	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
66	FEMENINO	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
67	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
68	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
69	FEMENINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
70	FEMENINO	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4
71	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
72	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4
73	MASCULINO	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4
74	MASCULINO	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
75	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
76	MASCULINO	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
77	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
78	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
79	FEMENINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
80	MASCULINO	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4
81	FEMENINO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4
82	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
83	MASCULINO	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	1	3	3	5	4	5	5
84	FEMENINO	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5
85	FEMENINO	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5
86	MASCULINO	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4
87	MASCULINO	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4
88	FEMENINO	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4
89	MASCULINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4
90	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4

N°	VARIABLE	VARIABLE II DESEMPEÑO LABORAL																										
	DIMENSIÓN	D 01 - COMPROMISO INSITUACIONAL											D 02 - CALIDAD DE TRABAJO										D03 - RELACIONES INTERPERSONALES					
	SEXO	P 01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
91	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4
92	FEMENINO	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4
93	MASCULINO	4	4	5	4	4	4	2	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4
94	MASCULINO	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4
95	FEMENINO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4
96	MASCULINO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5
97	MASCULINO	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4
98	FEMENINO	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4
99	FEMENINO	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5
100	FEMENINO	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de un distrito fiscal del Perú, durante el COVID 19, 2022", cuyo autor es ORTIZ BEDOYA MARY GRISVIC, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 09-01-2023 11:38:01

Código documento Trilce: TRI - 0498803