



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la
UGEL 03 – Lima Metropolitana, 2021

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

AUTORA:

Mejía Contreras, Kaydy Linet (ORCID: [0000-0002-8647-2505](https://orcid.org/0000-0002-8647-2505))

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: [0000-0003-3765-7391](https://orcid.org/0000-0003-3765-7391))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre Teresa, que con su dedicación y ejemplo me inspira en cada paso que doy.

A mi apreciado padre Arístides, que me enseñó a ser constante.

A mi esposo John, por su dedicación y colaboración en cada paso que doy.

A mis familiares, amigos y a adorada Akira por motivarme a seguir cumpliendo mis metas trazadas.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía espiritual y permitirme mejorar cada día.

A mis docentes de la maestría y asesores Dr. Felipe Guizado y Dra. Aura Quiñones por su loable labor, que gracias a sus enseñanzas y recomendaciones me encaminan a cumplir mis aspiraciones.

A la UGEL 03, por brindarme las facilidades para realizar mi investigación en la entidad, a mis colegas que colaboraron completando el instrumento de recolección de datos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tabla 1: Muestra	17
Tabla 2: Validez de contenido V ₁ trabajo remoto	19
Tabla 3: Validez de contenido V ₂ Efectividad	20
Tabla 4: Prueba de confiabilidad V ₁ Trabajo remoto	20
Tabla 5: Prueba de confiabilidad V ₂ Efectividad	20
Tabla 6: Distribución de frecuencias trabajo remoto	23
Tabla 7: Distribución de frecuencias de las dimensiones trabajo remoto	24
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la efectividad	25
Tabla 9: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la efectividad	26
Tabla 10 : Correlación entre el trabajo remoto y la efectividad	27
Tabla 11: Correlación entre el trabajo remoto y metas organizadas	28
Tabla 12 : correlación entre el trabajo remoto y procesos internos	29
Tabla 13 : Correlación entre el trabajo remoto y procesos internos	30

Índice de Figuras

Figura 1: Tipos de teletrabajo	09
Figura 2: Estructura de teletrabajo	10
Figura 3: Definiciones de efectividad	12
Figura 4: Modelos de efectividad organizacional	13
Figura 5: Tipos de reorganizaciones	14
Figura 6: Diseño de investigación	15
Figura 7: Niveles del trabajo remoto	23
Figura 8: Niveles de las dimensiones del trabajo remoto	24
Figura 9: Niveles de la efectividad	25
Figura 10: Niveles de las dimensiones de la efectividad	26

Resumen

La investigación tuvo como finalidad “determinar la relación entre el trabajo remoto y la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021”, durante la emergencia sanitaria por la COVID-19.

Se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional y método hipotético deductivo, se aplicó el muestreo no probabilístico -100 trabajadores- de la sede administrativa.

Se aplicó como instrumento dos encuestas con escala de medición Likert, de tipo ordinal. Las cuales arrojaron el coeficiente de “*alfa de Cronbach*” de 0.872 y 0.948. Por lo que, se garantizó una fuerte confiabilidad en la encuesta de trabajo remoto y alta confiabilidad en la encuesta de efectividad. La información se recopiló y procesó para la estadística descriptiva e inferencial, por el SPSS versión 26.

De los resultados, se resalta que tuvo vinculo positivo, directo y alto entre el trabajo remoto y la efectividad con $r_s=.812^{**}$. Asimismo, se observó una correlación directa y moderada entre el trabajo remoto y metas organizadas con $r_s= .606^{**}$, como también entre el trabajo remoto y recursos organizados con $r_s= .693^{**}$. Y finalmente se muestra una correlación directa y alta entre el trabajo remoto y procesos internos con $r_s= .736^{**}$.

Palabras clave: trabajo remoto, efectividad, COVID-19.

Abstract

This research aimed at "determining the relationship between telecommuting and the effectiveness of public workers from UGEL 03 in Lima in 2021", during the health state of emergency caused by the Covid-19 disease.

This research used a basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational and hypothetico-deductive approach. It used a non-probability sampling of 100 workers from UGEL 03 administrative office.

Two surveys with ordinal Likert scales were used in this research. The obtained results got Cronbach's alpha coefficients of 0.872 and 0.948, which guaranteed high reliability in both the telecommuting and effectiveness surveys. The data was gathered and processed for both descriptive and inferential statistical purposes by SPSS 26.

Among the results, it can be highlighted that there was a positive, direct and high relationship between the telecommuting and the effectiveness, with $r_s=.812^{**}$. Likewise, it could be observed a direct and moderate correlation between the telecommuting and the organized goals, with a $r_s=.606^{**}$; as well as a correlation between the telecommuting and the organized resources, with $r_s=.693^{**}$. Finally, there was a direct, high correlation between the telecommuting and the internal processes, with $r_s=.736^{**}$.

Keywords: effectiveness, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en el siglo XXI la forma del trabajo ha evolucionado con el uso masivo de la tecnología digital y la constante transformación, modificando así la propia vida. Por lo que, los trabajos tradicionales han experimentado de pronto esa transformación con el trabajo remoto, adecuándose y adaptándose para continuar con el servicio que venían brindando, dado el contexto de confinamiento por la emergencia social. Por la cual, esta modalidad de trabajo incrementó significativamente en el caribe, américa latina y demás países del mundo. (OIT, 2021). El trabajo remoto en esta coyuntura permitió continuar con la cadena productiva y la empleabilidad, que aún antes de la pandemia CEPAL y OIT (2020) señalan que entre los años 2018 y 2019 los países que lo conforman reportaron mayor incremento en el porcentaje de la tasa de desocupación. Por otra parte, la efectividad empresarial se relaciona a la medición de los resultados, mientras que la efectividad vista desde un enfoque gubernamental estima el impacto y el valor público, que ha tenido con la sociedad considerando los cambios como problemas en las que estuvieron inmersas. (Alarcón y Salvador, 2020). En ese sentido, a los que tienen conocimiento del internet, les ha sido fácil adaptarse en cualquier medio virtual para la continuidad de sus labores. Siendo relevante para esta práctica la reinención tecnológica y al mismo tiempo dando independencia y confianza en el ámbito laboral. (OIT y Eurofound, 2019).

El trabajo remoto en el Perú aparece en consecuencia de la declaratoria del estado de emergencia, con Decreto Supremo No 044-2020-PCM, dando lugar a esta nueva modalidad de trabajo regulada por el D.U. N.º 026-2020 (2020), el cual en el artículo 16 -define al trabajo remoto- refiriéndose a la labor realizada por diversos medios que pudiesen emplear desde un espacio de aislamiento ajeno a su centro laboral, pudiendo ser su domicilio u otro. No obstante, el trabajo remoto también ha resultado un reto para los trabajadores como para las empresas y más aún para las instituciones públicas, Dándose de forma repentina sin que las instituciones y servidores estén preparados, lo cual pone a prueba la capacidad y adaptabilidad tanto de las entidades como de los servidores público, por lo que resulta necesario determinar la efectividad de su desarrollo.

El lugar elegido para el estudio, es la UGEL N° 03 -Unidad de Gestión Educativa Local 03- de Lima Metropolitana, dedicada a mejorar y garantizar calidad en el servicio educativo desde el año 1996 en los diferentes niveles y modalidades, en las Instituciones Educativas de los distritos Lima Cercado, Lince, Breña, Pueblo Libre, San Miguel, La victoria, San Isidro, Jesús María y Magdalena del Mar.

La entidad venía brindando diversas atenciones que respondían a las diferentes necesidades y solicitudes de los usuarios, las cuales se detuvieron temporalmente desde marzo del 2020, debido a la emergencia sanitaria por el COVID19, por lo que la UGEL 03 ha priorizado el desarrollo del trabajo remoto y mixto en los periodos 2020 y 2021 -como una medida preventiva para evitar su propagación y contagio-. Esta nueva modalidad de trabajo, responde y recae en la efectividad de los servicios brindados a la comunidad educativa de su jurisdicción. El cuál fue un reto para cada servidor público, haciendo mayor uso de las herramientas digitales y del internet, y en otros casos agenciándose de los equipos tecnológicos, que no todos contaban con equipos adecuados.

Adicionalmente, se agrupo e identifico a los trabajadores de condición vulnerable, reduciendo la cantidad de trabajadores en algunas áreas y por consecuencia mayor carga laboral para otros. Debemos considerar también que esta nueva forma de trabajo, ha venido para evolucionar y por qué no -para permanecer en las entidades públicas- como las UGEL. Por el cual, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021? y tres problemas específicos las cuales son (a) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021? y (c) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021?

La presente investigación se justifica teóricamente, porque permitirán conocer la relación del trabajo remoto con la efectividad del servidor público ampliando el conocimiento científico de ambas variables y que sirvan a posteriores investigaciones. Metodológicamente se justifica, porque los instrumentos elaborados son los cuestionarios, los cuales medirán el grado de relación de la efectividad del servidor público frente a la modalidad del trabajo remoto. Asimismo, contiene justificación práctica, porque la gestión pública requiere la eficiencia y eficacia para brindar el servicio. Por el cual, se dotará de información sobre la realidad actual en medio de la coyuntura emergencia sanitaria COVID-19, beneficiando así, a toda la comunidad educativa de su jurisdicción.

De igual modo, el estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021. Siendo los objetivos específicos: (a) determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021, (b) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021, y (c) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

De la misma forma, se planteó como hipótesis general: existe relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021. Siendo las hipótesis específicas: (a) existe relación entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021, (b) existe relación entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021, y (c) existe relación entre el trabajo remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos examinados en el contexto nacional sobre la variable trabajo remoto, se tiene a Cisneros (2020) que con su estudio se enfocó en establecer la consecuencia del síndrome de burnout – S.B. frente al trabajo remoto de la UGEL Cangallo a 23 administrativos, con una investigación de paradigma positivista de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, empleando el instrumento de la encuesta. De la realización del trabajo remoto el 57 % se da de forma regular y el 43% de forma excelente; asimismo, tuvo un nivel regular con 65% en cultura organizacional y el 43% en herramientas digitales. Sin embargo, tuvo un nivel bueno con el 52% en optimización de procesos. Encontrándose una relación significativa de Rho sperman de -0,690 y nivel 0.01, adicionalmente existe una significancia bilateral de 0,000 la que se trasluce a una correlación negativa moderada entre el SB y el trabajo remoto. Por el cual se afirma que el SB perturba directamente el desenvolvimiento del trabajo remoto del personal administrativo de la institución.

De igual modo, Soto (2021) se centró en establecer la relación de la gestión de trabajo remoto con la calidad de servicio brindado en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, con muestra no probabilística intencional de 50 administrativos siguiendo el método hipotético-deductivo de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, utilizando el cuestionario. De la gestión del trabajo remoto el 22% es ineficiente, el 36% regular y el 42% eficiente. Presentó nivel alto con el 44% en espacios físicos y 56% en modificación de la organización. Mientras que, un nivel medio en tecnologías de la información y la comunicación con el 40%. Mostrando un alto vínculo entre el espacio físico y la calidad del servicio 0.815 de Rho Spearman, 0.724 Rho Spearman entre la modificación de la organización y la calidad del servicio. Por otra parte, existe un vínculo moderado entre la tecnología de la información y la comunicación hacia la calidad de servicio con 0.585 Rho Spearman. Demostrando así, un alto vínculo entre la gestión del trabajo remoto con la calidad del servicio con el 0.795 Rho Spearman.

Sobre la variable efectividad, se tiene a García (2019) con la finalidad de establecer la dirección estratégica como medio para mejorar la eficiencia, efectividad y economía de las instituciones comerciales Lima, aplicado a 100

personas tipo aplicativa, nivel descriptivo-explicativo, método descriptivo, inductivo y deductivo, no experimental, teniendo como instrumentos de recolección de datos el cuestionario, Fichas bibliográficas y guías de análisis documental. Por lo que la variable “economía, eficiencia y efectividad empresarial” presenta 85 % de valor promedio y 4.39% de desviación típica. Fundamentando que la eficiencia, efectividad y economía es facilitada por la dirección estratégica por medio del planeamiento, estrategias de organización, toma de decisión, trabajo en equipo y control. De igual modo se señala que el planeamiento y organización estratégica proporcionar elementos claves para la eficiencia, efectividad y economía por intermedio del ordenamiento empresarial y la determinación adelantada de los recursos. Y que el trabajo en equipo y el control empresarial facilitan lineamientos concretos. Donde se concluye y afirma una correlación directa y alta entre ambas variables de 85.20%, siendo que, la dirección estratégica facilita la eficiencia, efectividad y economía de las empresas.

También esta Gutiérrez (2019) con el fin de precisar la afección de la efectividad del programa “Juntos” del distrito de Huamatambo en el año 2017, con una investigación básica de enfoque cuantitativo y diseño no experimental y causal, empleado a 39 familias beneficiarias, utilizando encuesta. De la efectividad del programa el 59% percibe no efectiva y el 41% efectiva. En la dimensión factor social tuvo nivel alto al 53,58% no efectivo y 5.1% efectivo, existiendo nivel de influencia con valor Eta 0.767 representada al 58.82%. Mientras que, en la dimensión factor cultural tuvo nivel alto al 41% no efectivo y un nivel medio al 28.2% efectivo, existiendo nivel de influencia con valor Eta 0.732 representada al 53.58%. Y finalmente en la dimensión factor administrativo tuvo nivel alto al 59% no efectivo y 35.9%, con un valor de la significancia mayor al propuesto ($p=0,220>0,05$). Afirmando así, que no existe influencia en este factor. Concluyendo que, existe influencia de los factores determinantes de la efectividad con un valor Eta 0.704 representada al 49.56%.

Asimismo, Villegas (2021) quiso examinar el vínculo entre la efectividad organizacional con la atención primaria de salud (APS) en un establecimiento sanitario de Abancay en el año 2020, con una investigación tipo básica de enfoque cuantitativo y nivel correlacional a 54 trabajadores, empleando la encuesta. Las cuales tuvieron nivel medio con 68.5% en efectividad organizacional, 61.1% metas

organizadas, 66.7% en procesos internos y 64.8% en recursos organizacionales. En la que hubo una relación directa, positiva y moderada de $p=0.002$ y 0.415 Rho spearman entre la efectividad organizacional y la APS. Como también existe un vínculo directo moderada entre las metas organizacionales con $p=0.001$ y 0.449 Rho spearman, entre los procesos internos con $p=0.021$ y 0.313 Rho spearman., y entre los recursos organizacionales de la efectividad organizacional con $p=0.311$ y 0.311 Rho spearman. frente a la APS. Y finalmente se muestra un vínculo directa y baja entre los procesos internos y recursos organizacionales con la atención primaria de salud – APS.

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional sobre la variable trabajo remoto, se tiene Charalampus et al. (2018) con el fin de explorar la literatura para profundizar la relación del trabajo electrónico remoto, en las actividades de conocimiento y dimensiones de bienestar en el trabajo: afectivo, cognitivo, social, profesional y psicosomático, conteniendo 63 estudios con diseños cuantitativos, cualitativos de métodos mixtos, de la indagación se muestra una relación positiva. Sin embargo, existe aspectos negativos siendo el aislamiento social como profesional, las amenazas divisadas frente a la competitividad profesional. La investigación permite realizar y gestionar las políticas de trabajo electrónico a distancia más efectiva.

También están Brindusa, Cozzolino y Lacuessta (2020) analizaron el potencial del teletrabajo en España y de la capacidad de diversos grupos sociodemográficos que se beneficiarían, las encuestas de la población activa relevaron que hubo un incremento de 2,4% de personas que trabajan desde su casa en el 2019 en comparación al 2009. Siendo más frecuente en empresas de baja envergadura, con labores cualificadas y entre personas de 35 a 65 años con formación universitaria. Del análisis se muestra que el 30% de los trabajadores por ocupación pudieran realizar teletrabajo, no obstante, señala que no todos los colaboradores emplearían el teletrabajo debido a que les dificultaría por su bajo nivel educativo.

Del mismo modo, esta Arias (2021) con el fin de estudiar la consecuencia del trabajo remoto en el hogar en relación del rendimiento cognitivo y desempeño laboral, se empleó diseño integrado de diversos métodos de enfoque cuantitativo y

cualitativo, aplicado a mayores de 18 años de edad, con un año de experiencia con el 75% de su tiempo en labores remotas, empleando la encuesta, 65 participantes respondieron el análisis cualitativo, 66 participantes respondieron el análisis cuantitativo. La investigación no muestra consecuencia significativa en su tabulación. Además, se delimito factores y temas importantes entre el rendimiento cognitivo y desempeño laboral, las cuales se interrelacionan de forma semejante, las que se podrían resultar útil en consideración este sistema y modalidad de empleabilidad.

Por otra parte, estudios sobre la variable efectividad, esta Adebeye (2019) con el fin de estudiar el resultado de la efectividad organizacional en relación al sistema de control interno de los Ministerios, departamentos y agencias - MDAs del estado de Kwara - Nicaragua, con enfoque cuantitativo aplicado a 161 contadores y 31 auditores de los MDAs. Existiendo una correspondencia significativa positivo con el coeficiente de regresión de 0.6956, 1.2029 y 0,9947 en las acciones de control, información y tecnología de la comunicación, y la auditoría interna hacia la eficacia organizacional, un vínculo positivo e insignificante entre el control de seguimiento sobre la eficacia organizacional con el coeficiente de regresión de 0.0211. Por tanto, el sistema de control interno afecta la efectividad organizacional y es un factor determinante de cuán fuertes y eficaz es el sistema de control interno para el cumplimiento de la eficacia organizacional.

Finalmente, se tiene a Lee (2018) con el fin de establecer el nivel de injerencia en la intrepidez, confianza y pensamiento de crecimiento con el liderazgo genuino y la efectividad organizacional en la oficina Chungman de korea, aplicado a 374 trabajadores con una metodología basada en estudios anteriores y modelo de macro proceso SPSS. El que mostro una relación moderada indirecta $\beta = 0,1497$, $p < 0,05$ del liderazgo genuino hacia la efectividad de la organización por medio de la expectativa medida por el pensamiento de crecimiento $\beta = 0,1497$, $p < 0,05$ e intrepidez $\beta = - 0,1943$, $p < 0,05$. Por el cual se muestra una relación relevante positiva entre el liderazgo genuino, expectativa, pensamiento de crecimiento, determinación y efectividad organizacional, mientras que el pensamiento de crecimiento y la determinación mostro un vínculo moderado entre el liderazgo genuino y la efectividad organizacional a través de la confianza.

Tapia (2020), menciona que el principio del Trabajo remoto fue en 1973, con fin de evitar el uso excesivo de energía y el alto tráfico, el cual fue planteado por un especialista de la NASA. Siendo el primer intento la emisión del artículo de “1979 del Washington Post”, Seguido por otros indicios como el plan piloto de teletrabajo de 1992 enfocada a agencias del estado, luego estuvo el proyecto de ley del 2004 del congreso de U.S.A. incentivando el trabajo remoto en agencias federales. Llegándose también a implementar en empresas privadas. Por el cual, en la actualidad se ha convertido en una alternativa de empleabilidad. Asimismo, en un reciente estudio llevado a cabo por diferentes empresas, tales como “Buffer, Workfrom, Hubstaff, Trello y Doist” destaca que el Trabajo remoto es realizado por el 43% de la población activa de los Estados Unidos.

La concepción del teletrabajo o trabajo remoto nació con el paso y evolución de las tecnologías de comunicación y equipos tecnológicos, con las que nos hemos adaptado en nuestra vida cotidiana y nos conectan con el mundo con un menor esfuerzo. Las mismas que nos permiten estar cada vez más preparados para asumir retos personales como profesionales.

Entre las definiciones tenemos a, Paladines, Figueroa y Paladines. (2021) que en su artículo denominado “El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid” refiere a autores como Havriluk (2010), quien señala el término “teletrabajadores”, atribuyéndolo a los colaboradores que realizan actividades estrechamente vinculados con equipos computarizados y de telecomunicaciones, en un entorno diferente a la empresa y bajo una subordinación. Y este último refiere a, CIDEC (2000) quien afirma que los teletrabajadores son los que realizar una parte, parte regular, o total de un trabajo determinado en un espacio no habitual pudiendo ser el hogar con el empleo de las TICs. En ese sentido el teletrabajo puede emplearse en diferentes actividades, siempre en cuando no sea una actividad inmersa y de carácter presencial y personal como es el caso de las ventas directas. Asimismo, refiere a Escalante et al. (2006) señalan que el teletrabajo hace uso de las telemáticas en las empresas u organizaciones, donde existe una relación laboral sin vigilancia directa, usando medios telemáticos entregados por la misma organización, pudiendo ser full-time o part-time. Por la que se replantea la forma de

trabajar como señala Osio (2010) teletrabajo entendiéndose “el trabajo es el que va al trabajador -y- no el trabajador al trabajo” (p.98).

Por otra parte, SERVIR (2020) señala que el trabajo remoto en las entidades públicas del estado peruano, se implementaron con apogeo con el fin de contrarrestar y minimizar la propagación del COVID-19 y así también dar continuidad de las actividades en las entidades públicas. Pudiendo el servidor, sin discriminar su modalidad de contrato y considerando los grupos de riesgo realizar las labores remotas por la actual coyuntura social. También atribuye que el TR es totalmente compatible con el trabajo presencial.

Paladines, Figueroa y Paladines (2021) señala que las diferentes formas de teletrabajar son aceptadas por la OIT, por lo que en la figura 1 se muestra los tipos de Teletrabajo, con las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y Trabajo móvil denominados “*Telework/ICT-mobile work*” (T/ICTM). Esta forma de trabajar está teniendo mayor realización y aceptación por los diferentes gobiernos del mundo. Donde (a) teletrabajo se refiere a la forma regular de laborar desde casa, (b) alto teletrabajo móvil en el que existe mayor movilización por que el trabajador labora en diversos lugares, y (c) teletrabajo ocasional el mismo que por su denominación no es perenne y que por lo casual puede tener uno o varios empleadore.

Figura 1

Tipos de Teletrabajo

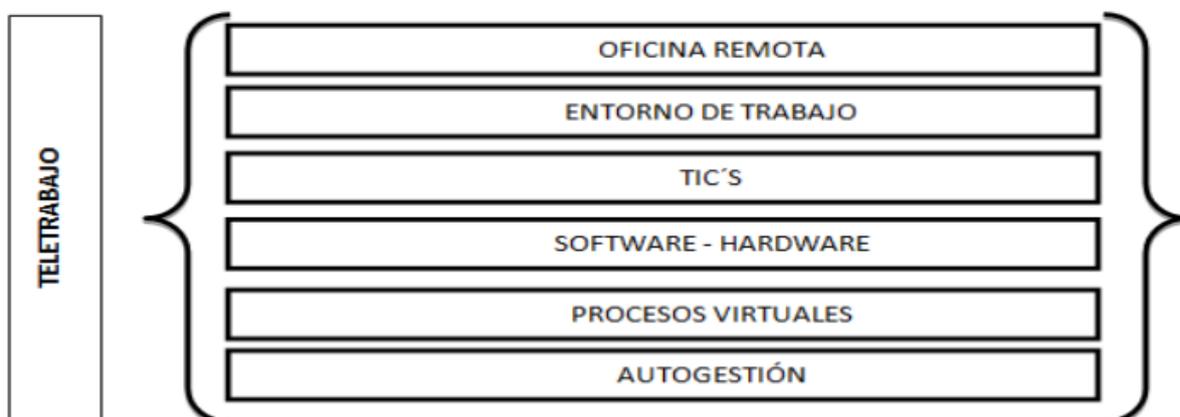
Modalidad	Uso de la tecnología	Ubicación
Teletrabajo regular desde casa	Siempre o casi todo el tiempo	Desde casa al menos varias veces al mes y en otros lugares con menos frecuencia que varias veces al mes.
Alto teletrabajo móvil	Siempre o casi todo el tiempo	Al menos varias veces a la semana en al menos dos lugares distintos de las instalaciones del empleador o trabajando a diario en al menos otro lugar.
Teletrabajo ocasional	Siempre o casi todo el tiempo	Con menos frecuencia y/o menos ubicaciones que T/ICTM alto

Nota: muestra las formas de teletrabajar según la ubicación y medio.

Fuente: Paladines, Figueroa y Paladines (2021)

Figura 2

Estructura de teletrabajo



Nota: muestra los componentes que intervienen en el teletrabajo.

Fuente: Orlando (2015)

Así mismo “El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (El Peruano, D. U. N° 026-2020, 2020).

De igual modo Osio (2010), expone los objetivos del teletrabajo o trabajo remoto, los mismos que no difieren de las ventajas que se representarían a mayor productividad, menor coste y riesgos en infraestructuras para las empresas; mayor flexibilidad del proceso de contratación del personal, creación de nuevas economías locales con empresas de diferentes envergaduras, mayor inserción laboral de personas discapacitadas, mejores condiciones ambientales y sociales con menor nivel de stress por la disminución del tráfico vehicular, mejor calidad de vida familiar.

Business World (2017) expone que las empresas gastarían más en caso de tener personal en alta rotación puesto que la acción de volver a contratar al remplazante, puede llegar a ser equivalente a 9 meses de salario. Por el cual la lealtad y eficacia del trabajo será el resultado de las experiencias mejoradas las cuales deviene de la cultura organizacional. Aquije, Cabo, Millones, y Moreno (2021) refiere a Edgar Schein quien define “la cultura organizacional como aquel

conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”. (p.8)

Chuco, Álvarez, Chávez y Cuba (2021) infieren que cada vez más atractiva la forma del trabajo remoto visto desde la perspectiva empresarial por el incremento de la productividad, debiendo asegurar mantener la comunicación entre empleador y trabajador para no ver afección en la productividad.

Por otra parte, para la realización del teletrabajo o trabajo remoto es importante el acceso a medios equipos, los cuales según López (2020) expone que entre los desafíos que experimenta la administración pública en Iberoamérica relucen los temas de “capacitación, recursos informáticos de las administraciones, y recursos en los domicilios incluyendo los gastos derivados de computadoras e internet. “. (p.29)

Asimismo, se adaptó las dimensiones propuestas por Cisneros (2020). Siendo por lo expuesto (a) organización y realización, (b) cultura organizacional, y (c) Equipos y medios.

Con respecto a la efectividad en las organizaciones Henaine, Osnaya y Gómez (1999) señalan que “la teoría de la contingencia enfatiza la relación entre la organización y algunos aspectos del medio ambiente. En ese sentido una apropiada relación es considerada como efectiva”. (p.26)

También, refiere a Cameron y Whetten (1983) aludiendo que otros términos utilizados como señal de la efectividad son “desempeño, el éxito, la habilidad, la eficiencia, el mejoramiento, la calidad, la productividad, la responsabilidad”. (p.26)

La RAE (2019) señala que la eficiencia se refiere a la destreza de obtener resultados específicos ya sea por medio de las personas u otros elementos. Mientras que la eficacia se trasluce a la habilidad de obtener el resultado o fin apuntado.

La Ley 30057 (2013) en su artículo III expone como uno de sus principios la “eficacia y eficiencia. El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin”.

Figura 3

Definiciones de efectividad

Efectividad Del verbo latino <i>efficere</i> : ejecutar, llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado.	Relación entre los resultados, previstos y no previstos, y los objetivos.	Aedo (2005)
	Cuantificación del logro de la meta.	González (2002)
	Grado en que se logran los objetivos.	Sumanth (1990)
	Cumplimiento de lo programado o el grado de cumplimiento de los objetivos.	Mallo y Merlo (1995)
	Resultado de la eficacia y la eficiencia, definiendo la eficacia como la relación entre las salidas obtenidas y las salidas esperadas (SO/SE); y la eficiencia como la relación de salidas obtenidos entre los insumos utilizados (SO/IU).	Quijano (2006)
	Efectividad se entiende que los objetivos planteados sean trascendentes y éstos se alcancen.	Gutiérrez (2007)

Nota: muestra algunas conceptualizaciones según autores sobre Efectividad

Fuente: Rojas, Jaimes y Valencia (2017)

Entre otras definiciones de efectividad organizacional, tomamos a las citadas por Erazo y Narváez (2020), quienes refieren a Machado et al. (2018) que efectividad es el reflejo de la eficiencia y eficacia juntas, trasluciéndose al cumplimiento de las metas con el uso de menor recursos disponibles en un menor tiempo, en donde existe la satisfacción tanto de clientes como empleados pudiendo ser subjetivo y de acuerdo a la percepción individual

De igual modo Camue, Carballal, y Toscano (2017) cita a Montaña (2003) quien expone que la eficiencia es medible por los resultados que llega la entidad y la efectividad organizacional es atribuible a los resultados obtenidos con énfasis en la utilización de sus recursos. También señala a Kinicki y Urrutia (2003) reforzando que la efectividad organizacional debe ser equilibrada y relacionada entre del conseguir los objetivos planteados, manejar los recursos óptimamente, y la satisfacción de sus colaboradores para su continuo funcionamiento.

Por otro lado, Villegas (2021), cita a Delgado y Marcos (2018) quien presenta a Katz y Kahn (1981) señalando que la efectividad se entiende al excelente desarrollo de una institución con la menor utilización de los recursos para su producción de un determinado servicio. También muestra a Cervera (2011), quien lo simboliza por un adecuado desenvolvimiento de la organización cumpliendo las demandas sociales, por lo que la sociedad es la que determinara su efectividad.

Figura 4

Modelos de efectividad organizacional

Modelo	Característica	Efectividad
Modelo de Sistema Natural	Considera a la organización como una entidad con cierto nivel de autonomía, con independencia del medio ambiente, con el intercambia información y energía. Se considera como un sistema de optimización y con relaciones con el medio ambiente.	La efectividad del sistema implica la salida de productos o servicios en una cantidad que asegura la continuidad y las adecuadas entradas del sistema.
Modelo de Metas	Este modelo parte del supuesto de que hay propósitos definidos. Se ve a la organización como una entidad planeada y controlada que sirve a los propósitos de los dueños y personas influyentes que esta dentro y fuera de la organización.	La efectividad de la organización está representada por el logro de las metas. Estas metas pueden ser de carácter económico; como los productos del trabajo, las ganancias y el crecimiento; o bien por los valores de los diversos constituyentes y líderes de la organización.
Modelo de Procesos de toma de decisiones	Este modelo se refiere a que la organización desarrolla distintas formas para el empleo de la información, en el que el manejo de la información pueden ser observadas y medidas, puede ser valoradas con ciertos criterios de mérito, pueden ser valoradas contra criterios "externos" o valorada la integridad sistémica y logro de metas.	En ese sentido una organización efectiva es aquella que optimiza los procesos para la obtención, almacenamiento, recuperación, distribución, interpretación y descargo de la información. La organización efectiva tiene facilidades físicas y humanas capaces de monitorear la calidad de la información y es capaz en el empleo selectivo de la información para la solución de problemas y actividades en el control de su funcionamiento.

Nota: muestra los principales modelos que conllevan a la efectividad organizacional.

Fuente: Henaine, Osnaya y Gómez (1999)

También Erazo y Narváez (2020) expone que para Cervera (2011) la efectividad se relaciona con la percepción de los colaboradores para alcanzar sus aspiraciones y de esta depende su lealtad.

Fernández y Sánchez (1997) señala que se entiende como organización a un grupo de personas en que se relacionen y coordinan para alcanzar objetivos en común, Boulding (1956) lo define como un sistema complejo, Perrow (1967) explica que hacen utilización de tecnologías. Por otro lado, Henaine, Osnaya y Gómez (1999) explica que la efectividad organizacional difiere del tipo de organización y está relacionada a su conceptualización.

Figura 5

Tipos de organizaciones

Conceptualización	Autor	Año
Las organizaciones son consideradas como redes de objetos.	Tichy y Frombrum	1979
Las organizaciones son consideradas como entidades racionales en la búsqueda de metas.	Perrow	1970
Las organizaciones son consideradas como coaliciones de grupos de poder.	Pfeffer y Salancik	1978
Las organizaciones como unidades cooperativas.	Cummings	1977
Las organizaciones como medios de producción.	Pondy y Mitroff	1979
Las organizaciones como unidades en el procesamiento de información.	Galbraith	1977
Las organizaciones como sistemas abiertos.	Thompson	1967
Las organizaciones son consideradas como instituciones educativas.	Millett	1968
Las organizaciones como latas de desecho.	March y Olsen	1976
Las organizaciones como prisiones psíquicas.	Mörgän	1980
Las organizaciones como contratos sociales	Keeley	1980

Nota: muestra conceptos relacionado a las organizaciones y su efectividad

Fuente: Henaine, Osnaya y Gómez (1999)

Entre las dimensiones de la efectividad organizacional Henaine, Osnaya y Gómez (1999) cita a Mahoney (1967) quienes sugieren como dimensiones: Flexibilidad, desarrollo, cohesión, supervisión democrática, confiabilidad, selectividad, Diversidad, delegación, énfasis sobre los resultados, instancias de apoyo, Coordinación, descentralización, comprensión, conflicto, planeación

personal, soporte de supervisión, planeación, cooperación, Productividad, comunicación, cambios de personal, iniciación, control en la supervisión.

Asimismo, Villegas (2021) refiere las dimensiones planteadas por Daft (2015), siendo (a) metas organizadas teniendo claro la finalidad de la organización, (b) recursos para el desenvolvimiento y realización de actividades, y (c) procesos internos que coadyuvan y materializan en la eficiencia. Con las cuales desarrollo un cuestionario a fin de medir tres dimensiones y a la que denominó efectividad organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

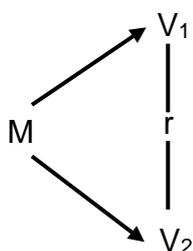
La investigación es de enfoque cuantitativo que según Supo & Caverro (2014) son también conocida como positivista, en donde se recopilan y analizan datos con empleo estadístico. De tipo básica por que generan conocimiento (Vara, 2008) y ayudan a entender los fenómenos por medio de instrumentos nuevos o adaptados (Lima, 2020).

Según el uso de las variables, la investigación está enmarcada en el diseño no experimental Palomino et al. (2015) afirman que es donde no se maniobran las variables de estudio. Asimismo, Vara (2008) menciona que la investigación transversal o transnacional es la que estudia las variables y recoge los datos en un solo periodo de tiempo.

De igual modo por el nivel de desarrollo del tema, corresponde al nivel correlacional, que según Supo & Caverro (2014) esta investigación pretende medir la relación y/o asociación que existe entre dos o más variables, permitiendo conocer su grado de vinculación. Por el cual se efectuará el siguiente esquema:

Figura 6

Diseño de Investigación



Dónde:

M: Muestra

V₁: Variable trabajo remoto

V₂: Variable efectividad

Sánchez (2019) señala que el método hipotético deductivo tiene el propósito de entender las variables por medio de la formulación de hipótesis fundamentadas en las teorías con su constatación empírica y veracidad.

3.2. Variables y operacionalización

Gómez, Deslauriers & Alzate (2010) señala que las variables son los rasgos que en el estudio se pretenden observar o evaluar. Vara (2008) refiere al término operacional al significado conceptual determinando los procesos indispensables que ayuden su medición. Y así mismo señala que la matriz de operacionalización ayuda a revisar la coherencia y relación con las variables de la investigación.

Variable 1: Trabajo Remoto

Definición conceptual: SERVIR (2020) En las entidades públicas el trabajo remoto, se implementa como parte del aislamiento social obligatorio para contrarrestar y minimizar la propagación del COVID-19. De igual modo, para dar continuidad de las actividades de las entidades públicas y su atención a los ciudadanos. Asimismo, señala que el trabajo remoto es compatible con el trabajo presencial, pudiendo ser realizada para cualquier tipo de servicio que no requiera la presencia del servidor público en la entidad, sin discriminar la modalidad de contrato. Cabe precisar para la realización del trabajo remoto, la oficina de Recursos humanos o la que haga sus veces realiza la identificación de su personal según el grupo de riesgo.

Definición operacional: La variable de trabajo remoto, evaluó las siguientes dimensiones: Organización y realización; cultura organizacional; Equipos y medios. A través del instrumento de un cuestionario de 20 ítems de escala tipo Likert, ordinal - politómica, con valoraciones del 1 al 5, siendo (1) nunca, (2) casi nunca, (3) veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Variable 2: Efectividad del servicio público

Definición conceptual: Cantero (2011) señala que la efectividad de una organización es referida por el desempeño de la empresa que se manifiesta en el nivel de adaptación de las capacidades empleadas en la institución con el fin de lograr los objetivos.

Definición operacional: La variable efectividad, evaluó las siguientes dimensiones: metas organizadas; procesos internos; recursos organizados. A través del instrumento de un cuestionario de 20 ítems de escala tipo Likert, ordinal - politómica, con valoraciones del 1 al 5, siendo (1) nunca, (2) casi nunca, (3) veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Gómez, Deslauriers & Alzate (2010) señalan que la población está conformada por los individuos con características semejantes. De igual modo Aguilar (2005) expone que la población finita es donde se puede precisar el número que los integra siendo menor a 100 mil. Por el cual la investigación presenta una población finita de 343 servidores públicos de la UGEL 03 de Lima Metropolitana.

- criterios de inclusión: servidores públicos de los diferentes de los regímenes laborales y áreas de la UGEL 03, que realicen trabajo remoto o trabajo mixto.
- criterios de exclusión: Servidores que en el periodo 2021 hayan tenido Licencia con goce de haber por pertenecer al grupo de riesgo por la emergencia sanitaria.

Por otro lado, Vara (2008) refiere que la muestra no probabilística, no devienen de cálculos matemáticos y usualmente son empleadas en las investigaciones, por ser más económicos y rápidos. Asimismo, señala que el muestreo intencional, es el que se lleva a cabo por la experiencia con la población con juicios del investigador.

Tabla 1

Muestra

Los servidores públicos de todas las áreas de la UGEL 03	100
Total	100

La unidad de análisis es conformada por los atributos necesarios que se pretende estudiar en el proceso investigativo Supo & Cavero (2014). Las cuales están seleccionados por la muestra, siendo los servidores públicos de la UGEL 03 que realizan trabajo remoto y mixto en el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Supo & Cavero (2014) menciona que la técnica de investigación es el constructo que evalúa las variables para verificar las hipótesis de estudio. También, refiere que la encuesta proviene de la técnica de control. De igual modo, Bernal (2014) señala que la encuesta es una de las técnicas mayormente empleada en la investigación cuantitativa, cuyo instrumento para su recolección de datos se materializa en el cuestionario por medio la formulación de preguntas las cuales pretenden conseguir información relevante

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que la escala de “*Likert*” son ítems de las posibles opciones de respuestas que los participantes afirman y a las cuales se les otorga diferentes puntuaciones. Asimismo, es de medición ordinal porque tiene una jerarquía de mayor a menor o de menor a mayor (Bernal, 2014). Estas afirmaciones son politómicas cerradas que según Ñaupas y et al. (2018) se caracterizan por contener más de tres opciones, siendo fácil su comprensión y de rápida codificación

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de la Trabajo remoto.

Autores: Cisneros (2020).

Adaptado: Mejía (2021).

Objetivo: Calcular la percepción del trabajo remoto

Aplicación: Individual

Procedimiento para la puntuación: 100 servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana responderán el cuestionario, marcando según considere pertinente.

Entidad: UGEL N° 03 de Lima Metropolitana, durante el periodo 2021.

Forma de aplicación: Virtual a través de la herramienta “*Google form*”.

Tiempo: 15 minutos

Escala de medición: Likert Ordinal – politómica

Valores y categorías: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Ficha técnica 2

Denominación: Cuestionario de la variable efectividad del servidor público

Autores: Garay (2016)

Adaptado: Arauco (2019), Villegas (2020).

Adaptado final: Mejía (2021).

Objetivo: Calcular la percepción de la efectividad del servidor público

Aplicación: Individual

Procedimiento para la puntuación: 100 servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana responderán el cuestionario, marcando según considere pertinente.

Entidad: UGEL N° 03 de Lima Metropolitana, durante el periodo 2021.

Forma de aplicación: Virtual a través de la herramienta “Google form”.

Tiempo: 15 minutos

Escala de medición: Likert Ordinal – politómica

Valores y categorías: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Ñaupas y et al. (2018) manifiestan que se entiende como validez a la congruencia que tiene el instrumento a aplicar por medio de “juicio de expertos”. De igual modo, Lima (2020) indica que la validez total está compuesta por la validez de contenido, de criterio y de constructo. Es decir que el instrumento se calcule correctamente, que sus resultados correspondan a resultados de temáticas iguales, y sean coherentes con la teoría.

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de V₁ trabajo remoto

Validación			
Expertos	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Felipe Guizado Osco	Hay suficiencia
2	Doctora	Bethy de Jesús Quintana Tenorio	Hay suficiencia
3	Doctor	Walter Manuel Vásquez Mondragon	Hay suficiencia

Fuente: Adaptado de la Guía para formular tesis de la UCV (2019)

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de V₂ Efectividad

Validación			
Expertos	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Felipe Guizado Osco	Hay suficiencia
2	Doctora	Bethy de Jesús Quintana Tenorio	Hay suficiencia
3	Doctor	Walter Manuel Vásquez Mondragon	Hay suficiencia

Fuente: Adaptado de la Guía para formular tesis de la UCV (2019)

Asimismo, Ñaupas y et al. (2018) señala que la confiabilidad del instrumento se refiere a la obtención de resultados similares después de aplicarse a una muestra y condiciones parecidas de la investigación. Para el cual se empleará al personal administrativo de las Instituciones Educativas de la jurisdicción de la UGEL 03. Según Lima (2020) el estadígrafo de fiabilidad del “*Cronbach's alpha*”, se aplica a instrumentos con escala de Likert y respuestas politómicas.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad Variable 1: Trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,872	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Tabla 5

Prueba de confiabilidad Variable 2: Efectividad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,948	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizó la adaptación de los instrumentos para la evaluación de las variables trabajo remoto y efectividad, los cuales pasaron a ser validados y medidos dentro del porcentaje aceptable de validación del “*Cronbach's alpha*”, para aseverar la eficacia de los instrumentos.

En segundo lugar, se solicitó la autorización a la UGEL 03 -Unidad de Gestión Educativa Local 03, para poder realizar la investigación en la entidad, por medio de la carta de presentación oficial pronunciada por la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

En tercer lugar, se cumplirá con los documentos solicitados por la institución, como el perfil de proyecto de investigación y afiche para la difusión e invitación del llenado del cuestionario de la variable trabajo remoto y efectividad, a los servidores públicos de la UGEL 03.

La encuesta será completada de forma personal a través de “*Google form*”, teniendo único enlace para ambas variables de estudio, siendo trabajo remoto y efectividad desde el punto de vista del servidor público, el cual se completará de forma voluntaria, en un lapso de 20 a 30 minutos como máximo.

Por último, los resultados de la encuesta se organizarán y procesara a través de softwares especializados Excel y SPSS versión 26.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos la investigación se empleará estadística descriptiva por medio softwares especializados Excel y SPSS versión 26 para la tabla de frecuencia y figuras estadísticas. (Ñaupas et al., 2014).

De igual modo se empleará estadística inferencial, por contener nivel de medición ordinal, en donde se verifican las suposiciones y determinan los resultados o estadígrafos permitiendo hacer deducciones por medio de técnicas estadísticas no paramétrico del coeficiente de correlación “*Rho Spearman – rs*” (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.7. Aspectos éticos

Según la UCV (2020) en relación a su Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV, se cumplirán con los principios éticos de (a) autonomía porque los servidores públicos de la UGEL 03 -Unidad de Gestión Educativa Local 03- de Lima metropolitana decidirán participar de la investigación, (b) beneficencia porque generará información relevante sobre el desempeño frente a la nueva modalidad de trabajo en la institución explicando la relación del trabajo remoto y la efectividad, (c) competencia profesional y científica porque se garantizara el rigor científico en todo proceso de la investigación, (d) cuidado del medio ambiente y biodiversidad: porque se empleara el instrumento por medio del “*Google form*”, (e) integridad humana por que se reconoce a las personas como los servidores públicos, (f) justicia por un trato sin discriminación a los participantes, (g) libertad debido a que se realiza por la propia elección el tema a investigar, (h) no maleficencia por que se respetara la integridad tanto física como psicológica de los participantes, (i) propiedad se realizara con información verídica, (j) respeto a la propiedad intelectual citando según normas APA 7ma edición y análisis con la herramienta turnitin el cual medirá el grado de similitud y plagio, y (k) transparencia por que será publicada en el repositorio institucional de la casa de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de las variables en estudio

Tabla 6

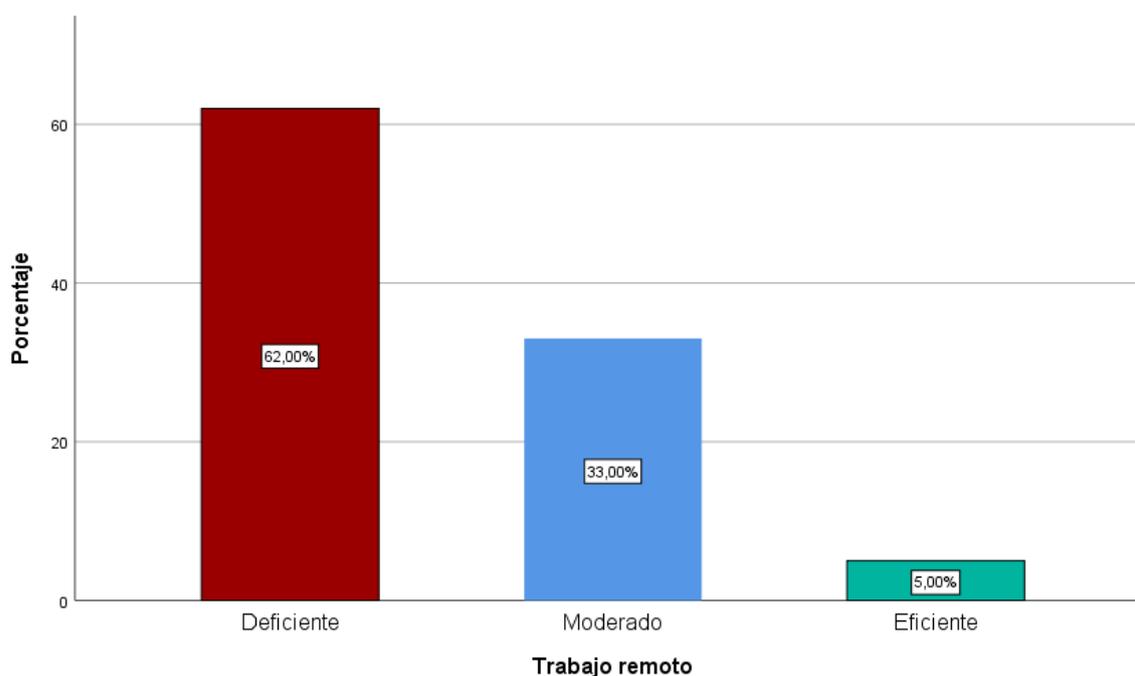
Distribución de frecuencias del trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	62	62,0	62,0
	Moderado	33	33,0	33,0
	Eficiente	5	5,0	5,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 7

Niveles del trabajo remoto



Interpretación:

De la tabla 6 y figura 7, se observa que el 62.0% de los encuestados perciben que el trabajo remoto que desarrollan los servidores es de nivel deficiente. Mientras que, el 33.0% señala que es de nivel moderado. Sin embargo, solo el 5.0% restante refiere que el trabajo remoto que desarrollan los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima Metropolitana durante el año 2021, es de nivel eficiente.

Resultados descriptivos según las dimensiones del trabajo remoto

Tabla 7

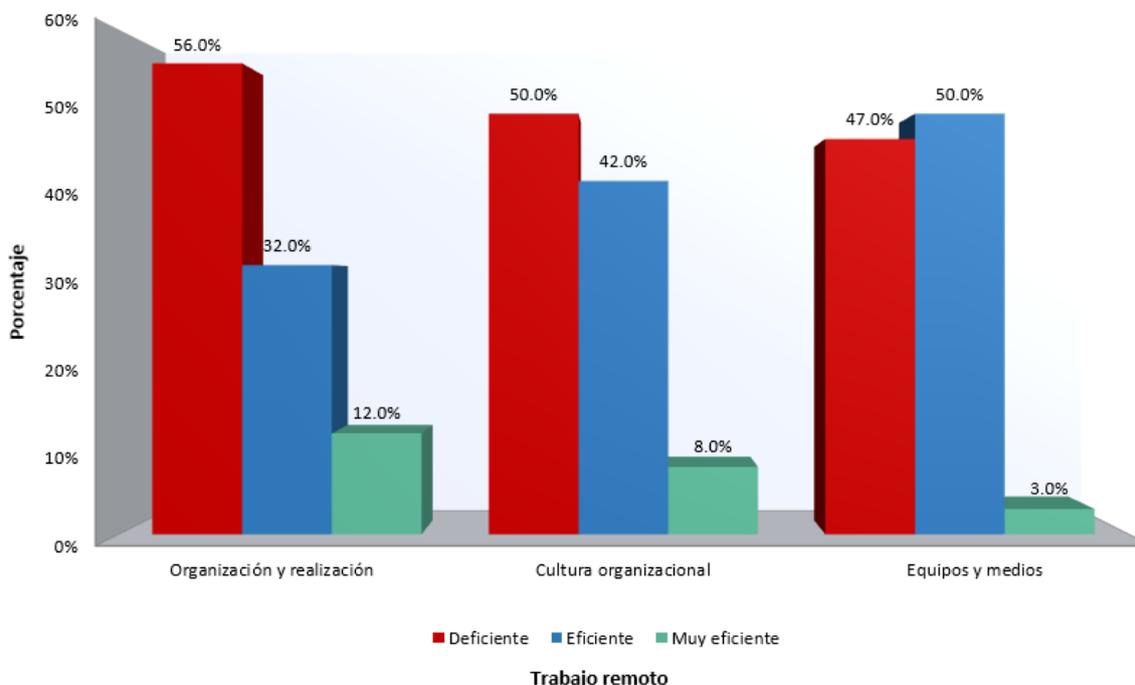
Distribución de frecuencias de las dimensiones del trabajo remoto

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Organización y realización	Deficiente	56	56,0
	Moderado	32	32,0
	Eficiente	12	12,0
Cultura organizacional	Deficiente	50	50,0
	Moderado	42	42,0
	Eficiente	8	8,0
Equipos y medios	Deficiente	47	47,0
	Moderado	50	50,0
	Eficiente	3	3,0

Fuente: Base de datos

Figura 8

Niveles de las dimensiones del trabajo remoto



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 8 se tiene que en la recurrencia de los datos en cuanto a la dimensión organización y realización es de nivel deficiente según el 56.0% de los encuestados, del mismo modo el 50.0% respecto a la dimensión cultura

organizacional. Sin embargo, la recurrencia de los datos en lo que respecta a la dimensión equipos y medios es de nivel moderado según el 50.0% de los elementos muestrales. Mientras que, el nivel eficiente cuenta solo con porcentajes menores en cada una de las dimensiones, 12.0% en la dimensión organización y realización, 8.0% en la dimensión cultura organizacional y solo 3.0% en la dimensión equipos y medios.

Tabla 8

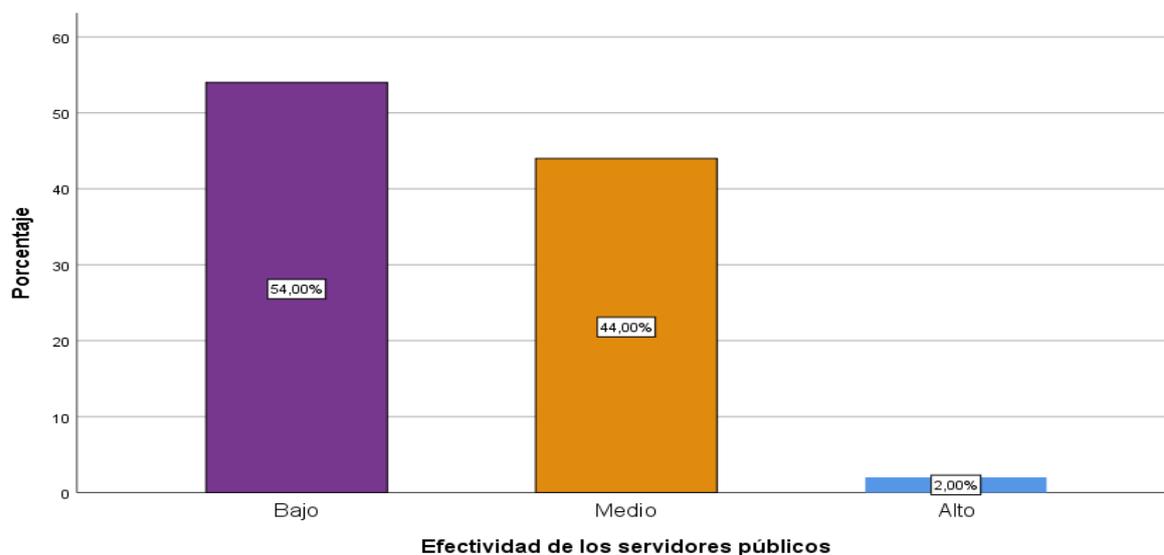
Distribución de frecuencias de la efectividad en los servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	54	54,0	54,0
	Medio	44	44,0	44,0
	Alto	2	2,0	2,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 9

Niveles de la efectividad en los servidores públicos



Interpretación:

De la tabla 8 y figura 9, se observa que el 54.0% de los encuestados perciben que la efectividad de los servidores públicos es de bajo nivel. Mientras que, el 44.0% señala que es de nivel medio. Sin embargo, solo el 2.0% restante refiere que la

efectividad de los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima Metropolitana durante el año 2021, es de nivel alto.

Resultados descriptivos según las dimensiones de la efectividad de los servidores públicos

Tabla 9

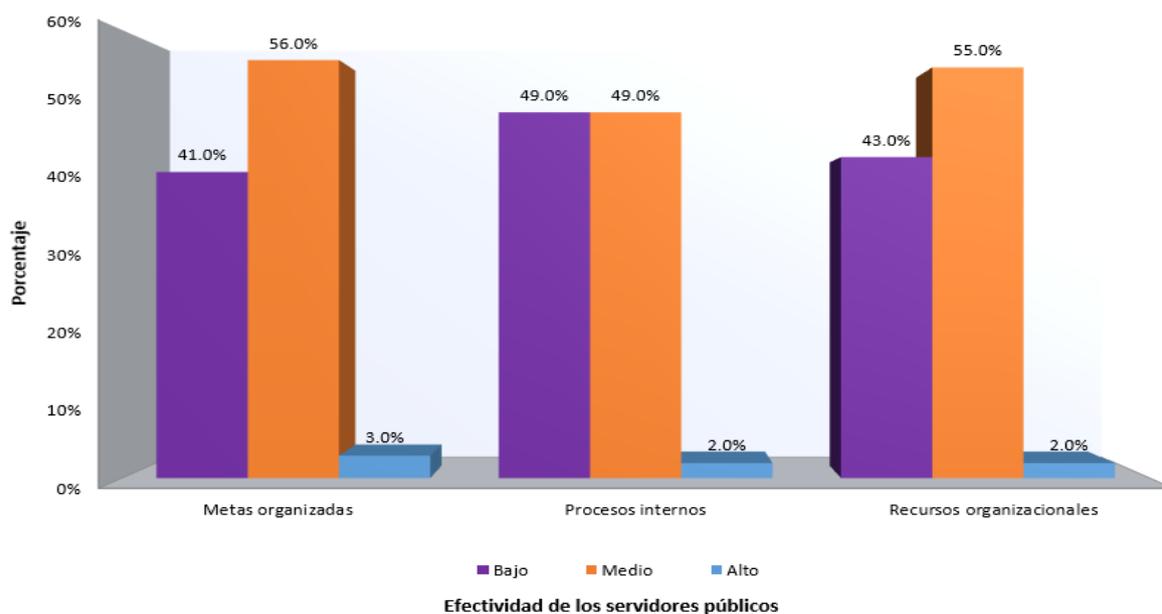
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la efectividad de los servidores públicos

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Metas organizadas	Bajo	41	41,0
	Medio	56	56,0
	Alto	3	3,0
Procesos internos	Bajo	49	49,0
	Medio	49	49,0
	Alto	2	2,0
Recursos organizacionales	Bajo	43	43,0
	Medio	55	55,0
	Alto	2	2,0

Fuente: Base de datos

Figura 10

Niveles de las dimensiones de la efectividad de los servidores públicos



Interpretación:

En la tabla 9 y figura 10 se tiene que en cuanto a las dimensiones metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales, la recurrencia de

los datos se ubican en el nivel medio a decir 56.0%, 49.0%, 55.0% respectivamente. Mientras que, el 41.0% de los encuestados refieren que la dimensión metas organizadas es de nivel bajo, así mismo el 49.0% señala que los procesos internos son de nivel bajo, finalmente en cuanto a la dimensión recursos organizacionales el nivel de efectividad es alto según la precepción de solo el 2.0% de los elementos muestrales.

4.2 Resultados Inferenciales

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre el trabajo remoto y la efectividad en los servidores públicos

		Trabajo remoto	Efectividad en los servidores públicos
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
	Efectividad en los servidores públicos	N	100
		Coefficiente de correlación	.812**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

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

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la tabla 10, observamos que el Rho de Spearman es de (.812**), el cual implica una correlación positiva. Asimismo, como

resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) -que, al ser < 0.05 - denota que existe correlación significativa entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), “existe relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021”.

Hipótesis específicas

Prueba de primera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre el trabajo remoto y la dimensión metas organizadas de la variable de la efectividad de los servidores públicos

		Trabajo remoto	Metas organizadas	
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000	
	Metas organizadas	Coeficiente de correlación	.606**	
		Sig. (bilateral)	.000	
			N	100
			N	100

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

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la tabla 11, observamos que el Rho de Spearman es de (.606**), el cual implica una correlación positiva moderada. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) -que, al ser < 0.05 - denota que existe correlación significativa entre la variable trabajo remoto y la dimensión metas organizadas de la variable efectividad de los servidores públicos, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por tanto, nos permite rechazar

la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), “existe relación entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021”.

Prueba de segunda hipótesis específica

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre el trabajo remoto y la dimensión procesos internos de la variable de la efectividad de los servidores públicos

		Trabajo remoto	Procesos internos	
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000	
	Procesos internos	Coeficiente de correlación	.736**	
		Sig. (bilateral)	.000	
			N	100
			N	100

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

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la tabla 12, observamos que el Rho de Spearman es de (.736**), el cual implica una correlación positiva alta. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) -que, al ser < 0.05- denota que existe correlación significativa entre la variable trabajo remoto y la dimensión procesos internos de la variable efectividad de los servidores públicos, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), “existe relación entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021”.

Prueba de tercera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre el trabajo remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre el trabajo remoto y la dimensión procesos internos de la variable de la efectividad de los servidores públicos

		Trabajo remoto	Recursos organizacionales
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	Trabajo remoto	Sig. (bilateral)	.693**
		N	100
	Recursos organizacionales	Coeficiente de correlación	.693**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

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

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la tabla 13, observamos que el Rho de Spearman es de (.693**), el cual implica una correlación positiva moderada. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) -que, al ser < 0.05- denota que existe correlación significativa entre la variable trabajo remoto y la dimensión recursos organizados de la variable efectividad de los servidores públicos, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), “existe relación entre el trabajo remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.”.

V. DISCUSIÓN

En el estudio, a través de su objetivo general, se buscó determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad en los servidores públicos utilizando para ello un cuestionario, se ubicó los datos que nos sirvieron para ser trabajados en base a los

datos encontrados en los estudios previos nacionales e internacionales que sustentan la investigación.

El trabajo remoto fue una gran opción no solo en nuestro país sino a nivel internacional, producto de la aparición del COVID-19, aumento este tipo de trabajo, tomando como referencia los horarios que se hacían de forma presencial, de allí que en algunos casos los empleados pasaron por un proceso de capacitación y en los casos que no se dio de esa manera los trabajadores se agenciaron para prepararse para poder realizar su trabajo, fue un cambio radical para todos y mostró las carencias que tienen los diferentes países en relación al conocimiento de los medios tecnológicos y los temas de conexión, que ni en las ciudades capitales, cuentan en su mayoría con un buen servicio de internet.

En relación al trabajo remoto, el nivel fue deficiente en un 62% en la UGEL 03, a diferencia de Cisneros (2020), que estuvo en un nivel regular del 43% en la UGEL Cangallo. Del mismo modo difiere con Soto (2021) en el que se consideró el trabajo remoto como eficiente en un 42%, en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Los trabajadores no estuvieron preparados para este tipo de trabajo, hubo muchas carencias, no solo en los medios tecnológicos, sino en el tema de la conectividad, que se interrumpía por el exceso de personas conectadas a determinadas horas.

En las entidades públicas el trabajo remoto se dio con el fin de continuar con las actividades, pero también al mismo tiempo considerando a las personas vulnerables y de mayor riesgo. Dentro de las modalidades se tiene en cuenta el trabajo desde la casa, a través de un teléfono celular o el trabajo de vez en cuando, pero fue tomando mayor importancia

En la dimensión organización y realización del trabajo remoto el nivel fue deficiente en un 56% en la UGEL 03, y se considera en un 43% eficiente las herramientas digitales en la UGEL de cangallo de acuerdo a Cisneros (2020). En este trabajo remoto es fundamental el uso de herramientas digitales y que sobre todo el trabajador debe estar preparado para ello.

En el trabajo remoto es muy importante la organización para llevar a cabo el trabajo de manera planificada con el fin de hacer una realización adecuada del trabajo que sobre todo en la educación remota es importante, como el hecho de

planificar de forma sistemática lo que se pretende realizar en el trabajo remoto. Se considera que al ser a distancia tiene muchas ventajas como también desventajas. Entre las ventajas significa bajar los costos, tener mayor productividad, flexibilidad en el horario, menor nivel de estrés.

Muchos de los países de Latino América están tomando al teletrabajo como una gran alternativa y están optando por dar a los trabajadores la mayor facilidad porque ven que la productividad es mayor e inclusive están considerando como una alternativa importante y dan un porcentaje a sus trabajadores para el costo del internet y mantenimiento de los recursos tecnológicos.

En la dimensión cultura organizacional el nivel fue deficiente en 50% en la UGEL 03, que difiere con el estudio de Cisneros (2020) cuyo nivel fue regular en 65% en la UGEL de cangallo, ya que no siempre las instituciones tienen una cultura organizacional que les identifique como tal.

Es fundamental que todas las empresas tengan algo que les identifique como organización y muestren a los demás como parte de su imagen institucional. La cultura de la organización se verá positiva en la medida de que exista un líder que sepa llevar de manera adecuada.

En la dimensión equipos y medios el nivel fue deficiente en un 47% en la UGEL 03. Uno de los impedimentos para llevar a cabo el trabajo remoto estuvo relacionado con los equipos y medios tecnológicos, ya que cuando se empezó a realizar el trabajo remoto muchos de los que querían realizar trabajo remoto no estaban preparados para ello, es posible que no contaban con una laptop, o el teléfono móvil no tenía la suficiente capacidad para guardar archivos o tenían problemas de conectividad, ya que tenían un internet que no tenía la suficiente potencia como para realizar un buen trabajo remoto.

En la hipótesis general se buscó la relación entre el trabajo remoto y la efectividad en los servicios públicos, en la UGEL 03 en el periodo 2021. Para ello se aplicó la correlación con Rho de Spearman y se encontró como resultado (0,812**), lo que indica que existe relación entre las variables y es significativa, alta

y positiva. Del mismo modo con ello se corrobora la hipótesis general, se acepta la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula

En función al trabajo remoto que se realiza, se logró la efectividad en los servicios públicos, pese que existe gran problema en el sector público, los empleados trataron de adecuarse a la situación, pero desconocían en su mayoría el uso de los medios tecnológicos, que fueron fundamental durante la época del confinamiento y era la única forma de llevar a cabo el trabajo.

En la hipótesis específica 1, se buscó la relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión metas organizadas, para ello se trabajó con la correlación de Rho de Spearman y se obtuvo como resultado (.606**), que indicó que la correlación es positiva, moderada y significativa. Así mismo se comprobó la hipótesis 1, además se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

En las metas organizadas el nivel fue medio en un 56% en la UGEL ,03 al igual que en el estudio de Villegas (2021) estuvo en un nivel medio del 61,1% en la APS -Atención primaria de salud- en Abancay, eso nos lleva a pensar que las organizaciones lo toman como un medio de organización para alcanzar sus metas.

Las instituciones con metas organizacionales son aquellas que tienen propósitos bien determinados que de forma estratégica muestran los resultados que se esperan y que orientan los esfuerzos de los trabajadores. Cuando existe metas organizacionales, los trabajadores saben hacia donde dirigen su trabajo y hacia dónde van a llegar.

En la hipótesis específica 2 se indagó por la relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión procesos internos, para lo cual se buscó la correlación con Rho de Spearman que resultó como valor (.736**), lo que indica que la correlación es positiva, significativa y alta. Así mismo se corroboró la hipótesis 2, y se aceptó la hipótesis alterna y se refutó la hipótesis nula.

En la dimensión procesos internos el nivel fue medio en un 49% al igual que Villegas (2021) que estuvo en el nivel medio de 66,7%. Los procesos internos son los que llevan a actuar a las personas en las diferentes actividades con el fin de lograr los fines de la institución, deben ser revisados de manera permanente como una acción de mejora para satisfacer los aspectos financieros. Los procesos internos bien organizados ayudarán a lograr las metas de la institución.

En la hipótesis 3 se buscó si existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión recursos organizacionales, se tuvo en cuenta para encontrar la correlación a Rho de Spearman, el resultado encontrado fue (.693**), que indicó que este valor es positivo, moderado y significativo. Se comprobó la hipótesis 3, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Los recursos con los que cuenta la organización tienen que ver con los medios que son necesarios para las diferentes actividades para lograr los fines en la realización de su trabajo, en los que se puede considerar los diferentes recursos: financieros, humanos, materiales, entre otros. En los recursos organizacionales el nivel fue medio del 64,8% en Villegas (2021) al igual que en el presente estudio que estuvo en el nivel medio del 55%.

En la segunda variable efectividad de los servicios públicos, el nivel fue bajo en 54%, a diferencia de García (2019) que tuvo en esta variable un nivel promedio del 85%. La efectividad se da por una dirección estratégica que se logra a través del planeamiento y las estrategias que se dan en la organización, el trabajo que se realiza en equipo, el control que se realiza. En cuanto a Gutiérrez (2019) la efectividad se dio en 59% nivel bajo. A diferencia de Villegas (2021) que estuvo en el nivel medio de efectividad de 68,5%.

En cuanto al presente trabajo se recolectó los datos usando un enfoque cuantitativo, que difiere con el estudio de Charalampus et al. (2018) que trabajó con un enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo, que trabajó especialmente en el aspecto cuantitativo el trabajo remoto, que consideran que es un trabajo que tiende al aislamiento del profesional y existen amenaza en relación a la parte profesional. Este trabajo es muy similar al que ha trabajado Arias (2021) que también trabajó con un enfoque mixto, en el que se tomó en cuenta el hecho de realizar trabajo remoto, pero que se relaciona con lo que se puede lograr en el aspecto cognitivo y el desempeño laboral que se quiere lograr.

El teletrabajo permite de que las actividades sean más flexibles, a pesar que el trabajo se realiza desde los hogares sin tener la necesidad de que el individuo

esté en forma física, en la que es solamente necesario que los trabajadores conozcan el uso de los medios tecnológicos.

El estudio debe llevar a la reflexión a los diferentes gobiernos a que tomen medidas urgentes con respecto a la conectividad, ya que ni en la ciudad capital existe una conectividad efectiva en la que tanto los servidores públicos y demás puedan conectarse de manera efectiva y más aún en las zonas rurales en la que la conectividad es mínima.

A través de la investigación tratamos de aportar la importancia de los medios tecnológicos en esta época de pandemia y la efectividad que ellos significan para realizar las actividades laborales como académicas. Es necesario que los resultados sirvan para ver la necesidad del trabajo remoto y la efectividad que debe tener sobre todo los servidores públicos para realizar las funciones de los involucrados de manera eficiente.

Se ha tratado de contribuir con diversas teorías respecto al teletrabajo y la efectividad de los servicios públicos. Así mismo ponemos a disposición de los investigadores instrumentos que pasaron por un proceso de validación de juicio de expertos y la confiabilidad a través de una prueba piloto que contó con aproximadamente 20 personas con características similares a la muestra, a las que se aplicó alfa de Cronbach que arrojó como resultados en el trabajo remoto 0,872 con un nivel fuerte y en la efectividad de los servidores públicos fue 0,948 con nivel alto, lo que indica que ambos cuestionarios son confiables y pueden ser aplicados.

A través de los resultados encontrados se evidenció la relación del trabajo remoto y la efectividad que puede tener en los servidores públicos si se realiza de manera responsable. Del mismo modo se debe tener en cuenta de que nos encontramos en la era digital y es necesario que todos los profesionales sepan utilizar los recursos tecnológicos, los mismos que están siempre a la vanguardia, lo que contribuirá para realizar su trabajo de manera adecuada.

Esperamos que la información que estamos aportando ayude a otras investigaciones y que, más estudiosos se preocupen en investigar estos temas que

han cobrado gran importancia por efecto de la pandemia. Y que en muchos casos se seguirán empleando o siendo parte de nuevas formas de trabajar. Siendo importante estar actualizados e inmersos en el mundo de la tecnología.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación a la hipótesis general, existe vínculo directa y alta con la baremación de correlación (Rho de Spearman = .812**) entre el trabajo remoto y la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021. Además, se tiene significancia bilateral a (.000) - que, al ser < 0.05 - indica que existe correlación significativa. Es decir, a mayor trabajo remoto se requiere mayor efectividad del servidor público.

Segunda: En relación a la hipótesis específica 1, existe vínculo directa y moderada con la baremación de correlación (Rho de Spearman = .606**) entre el trabajo remoto y metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021. Además, se tiene significancia bilateral a (.000) - que, al ser < 0.05 - indica que existe correlación significativa. Es decir, a mayor trabajo remoto se requiere cumplir las metas organizadas de la efectividad del servidor público.

Tercera: En relación a la hipótesis específica 2, existe vínculo directa y alta con la baremación de correlación (Rho de Spearman = .736**) entre el trabajo remoto y procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021. Además, se tiene significancia bilateral a (.000) - que, al ser < 0.05 - indica que existe correlación significativa. Es decir, a mayor trabajo remoto se requiere cumplir los procesos internos de la efectividad del servidor público.

Cuarta: En relación a la hipótesis específica 3, existe vínculo directa y moderada con la baremación de correlación (Rho de Spearman = .693**) entre el

trabajo remoto y recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021. Además, se tiene significancia bilateral a (.000) - que, al ser < 0.05 - indica que existe correlación significativa. Es decir, a mayor trabajo remoto se requiere contar con recursos organizados de la efectividad del servidor público.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda, al jefe del Área de Recursos Humanos de la UGEL 03 – Lima metropolitana, identificar al personal administrativo, que no cuente con los recursos necesarios y adecuados para efectivizar el trabajo remoto. Asimismo, organizar programas que fortalezcan las habilidades digitales que puedan emplearse en beneficio del servidor público para el desarrollo de sus actividades laborales.

Segunda: Se recomienda, al jefe del Área de Recursos Humanos de la UGEL 03 – Lima metropolitana, fortalecer el clima organizacional, a fin de crear identificación con el personal, para que puedan trabajar en sintonía con sus metas y objetivos institucionales. Asimismo, se recomienda al jefe del Área de Planificación y Presupuesto, continuar con las Asistencias técnicas que permitan identificar las alertas del cumplimiento del Plan operativo institucional.

Tercera: Se recomienda, al director y jefe del Área de Recursos Humanos de la UGEL 03 – Lima metropolitana evaluar en una política de incentivo que no necesariamente sea remunerativo, que permita afianzar lazos entre la institución y los servidores públicos.

Cuarta: Se recomienda, al director, al jefe del Área de Recursos Humanos y al jefe de Planificación y Presupuesto de la UGEL 03 – Lima metropolitana, de seguir ampliándose el trabajo remoto según disposiciones del estado y en la medida de sus facultades o posibilidades, dotar al personal administrativo de herramientas como Laptop, PC en calidad de

préstamo, para aquellos servidores que no cuenten con equipos acordes y/o necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. Asimismo, resulte efectivo en beneficio a la comunidad educativa de su jurisdicción.

Quinta: Se recomienda a los futuros investigadores, ahondar en la temática de estudio para reforzar las sapiencias de la comunidad científica y desplegar estrategias que coadyuven a la sociedad.

REFERENCIAS

- Adeboye, H. T. (2019). *Effect of internal control system on organisational effectiveness of public sector in kwara state, Nigeria* (Order No. 10826018). Available from ProQuest Central. (2356732721). Retrieved from. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/effect-internal-control-system-on-organisational/docview/2356732721/se-2?accountid=37408>
- Alarcón, R. & Salvador, Y. (2020). La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. Análisis de un caso de estudio. *Revista dilemas contemporáneas: Educación, Política y valores*, 7 (2), 1-16. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141370013&lang=es&site=eds-live>
- Aquije, M., Cabo, V., Millones, A. y Moreno, A. (2021) *El Home office como Herramienta para Mejorar el Engagement: Caso de una Empresa Privada del Sector Asegurador en Perú*. [Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18736>
- Arias, A. (2021). *The Effects of At-Home Remote Work Environments on Human Cognitive Performance and Work Task Performance Based on Current Societal Conditions*. [Thesis of master, Embry-Riddle Aeronautical University]. <https://commons.erau.edu/edt/598>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. 2da versión. [Archivo PDF]. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Barcenas, A., & Pinheiro, V. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Santiago: *Comisión Económico para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo - CEPAL/OIT*. http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms_745583.pdf

- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Administración, economía, humanidades y ciencia sociales*. (3ª ed.). Editorial Orlando Fernández Palma. ISBN E-BOOK 978-958-699-129-2
- Brindusa, A., Cozzolino, M. & Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España [Artículos]*, n. 2, 2020. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>
- Cameron, K. & Whetten, D. (1983), *Organizational effectiveness: one model or several?. In Organizational effectiveness*. Academic Press.
- Camue, A., Carballal, E., & Toscano, D. (2017). Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities. *Cofin Habana*, 11(2), 136-152. <http://ref.scielo.org/dpcr7b>
- Cantero, C. (2011). *Procedimiento para el mejoramiento de la evaluación del desempeño empresarial a partir de un enfoque basado en procesos. Caso de estudio ETECSA*. [Tesis de maestría, Universidad de Holguín]. <https://repositorio.uho.edu.cu/handle/uho/6143>
- Cisneros, S. (2020). *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57439>
- Charalampus, M., Grant, C., Tramontano, C. y Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. y Cuba, L. (2021). Telecommuting and labor performance on covid-19 framework. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. (11º ed.). Universidad de Guadalajara. ISBN 13:978-607-519-7764-7

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/4fc49a093f629fd0ecfecfa380d15022.pdf>

Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM. Que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. 15 de marzo de 2020. Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.

Employee Experience is at the Heart of Organizational Culture. (2017). *Business World*. [Artículos].
<https://link.gale.com/apps/doc/A500697017/PPBE?u=univcv&sid=bookmark-PPBE&xid=45638673>

Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP (2021). Caso de gestión pública: Trabajo remoto y pandemia en el ministerio. *Saber Servir. Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*. N° 5 (Julio). <http://revista.enap.edu.pe/issue/view/223/102>

Erazo, J. y Narváez, C. (2020). The management of intellectual capital and its impact on the organizational effectiveness of the leather and footwear industry in the Province of Tungurahua - Ecuador. *Revista Espacios*. 41(21). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p20.pdf>

Fernández, M. y Sánchez, J. (1997) *Eficacia Organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Editorial Díaz de Santos S.A..
https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA40&dq=efectividad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiXvZzH4ObzAhW3EbkGHf9jBLwQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=efectividad%20organizacional&f=false

García, E. (2019). *Dirección estratégica para la economía, eficiencia y efectividad de las grandes empresas comerciales de lima metropolitana*. [Tesis de

doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3150>

Gómez, A., Deslauriers, J-P. & Alzate, M. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado. Investigación, escritura y publicación*. (1º ed.). Editorial Ecoe Ediciones. ISBN: 978-958-648-663-7.

Gutierrez, A. (2019). *Factores determinantes de la efectividad del Programa “Juntos” en el distrito de Huamatambo - Huancavelica periodo 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27218>

Henaine, M., Osnaya, H., y Gómez, V. (1999). La efectividad organizacional, un paradigma inconcluso. *Administración y Organizaciones*, 1(3), 23–50.
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7ec9cc1a-517d-4e3c-afda-9139c2905b11%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=26307743&db=fua>

Hernández, C., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0

Lee, C. S. (2018). Authentic leadership and organizational effectiveness: The roles of hope, grit, and growth mindset. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. *International Journal of pure and applied mathematics*. 118(19), 383-401. <https://www.acadpubl.eu/jsi/2018-118-19/articles/19a/27.pdf>

Ley N.º 30057. Ley del servicio civil. 04 de julio de 2013.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>

Lima, R. [Tesis, Asesoría y capacitación] (13 de enero 2020). *Confiabilidad y Validez de un Instrumento | Antes de APLICARLO!! Como hacer una TESIS* [Archivo de Video]. Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=KUX4AhFUIAE>

- López, F. (2020). *El trabajo remoto y algunos retos para las administraciones iberoamericanas*. CUIINAP Argentina. SSN 2683-9644. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_34.pdf
- Martínez, A. y W. Campos (2015). The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social Isolation Level. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*. 36(3), <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A., (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa y cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4ª ed.). Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-188-4.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U. ISBN. 978-958-762-876-0
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral
- Organización Internacional del Trabajo & Eurofound (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.
- Orlando, 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*. [Tesis de maestría, Universidad Militar de nueva granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TEISIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Osio, L (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral. *Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>
- Paladines Morán, J., Figueroa Morán, G., & Paladines Morán, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica. Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>

- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G & Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- RAE (2019). Real Academia Española (s.f.). En *Diccionario de la Lengua Española*. 05 de agosto de 2021. <https://dle.rae.es/eficiencia>
- RAE (2019). Real Academia Española (s.f.). En *Diccionario de la Lengua Española*. 05 de agosto de 2021. <https://dle.rae.es/efectividad?m=form>
- Resolución de consejo universitario N° 0262-2020. Por el cual se aprueba la actualización del Código de ética en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo. 28 de agosto 2020.
- ROJAS, M., JAIMES, L., & Valencia, M. (2018). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Revista espacios*, 39(06). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sánchez, C. (24 de enero de 2020). *Referencias APA*. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/bibliografia/>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria - RIDU*. [Artículos] <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Soto, M. (2021). *Gestión del trabajo remoto y calidad de servicio en Administrativos de una UGEL en Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67102>
- Supo, Felipe. & Caverro, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias Sociales. Como diseñar y formular tesis de maestría y doctorado*. Editor Felipe Supo.
- Tapia Coba, F. M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 11(13), 439-458. <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>

Vara, A. (2008). *La Tesis de Maestría en Educación. Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento. Tomo I.* (1ª ed.). El proyecto de Tesis. Edicitor Aristidesvara.

Villegas, F. (2021). *Efectividad organizacional y la atención primaria de salud en el establecimiento sanitario Curahuasi.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57359>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 – Lima Metropolitana, 2021							
Autora: Kaydy Linet Mejía Contreras							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y los</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. la relación que existe entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el trabajo</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>1.-Existe relación entre el trabajo remoto y las metas organizadas de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021</p> <p>2.- relación entre el trabajo remoto y los procesos internos de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021</p> <p>3.- existe relación entre el trabajo remoto y los</p>	Variable 1: Trabajo Remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			• Organización y Realización	- Identificación de personal para la modalidad de trabajo remoto - Realización - Control	01-02 03-07 08	Likert ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Deficiente (20-46) Moderado (47-73)
			• Cultura organizacional	- Compromiso - Desempeño - Conocimiento	09-11 12-13 14-15	Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (74-100)
			• Equipos y medios	- Equipos informáticos - Capacidades	16-17 18-20		
			Variable 2: Efectividad de los servidores públicos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			• Metas organizadas	- Visión y misión - Gestión administrativa - Objetivos estratégicos - Servicios de calidad - Satisfacción	01-02 03 04 05-07 08	Likert ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Bajo (20-46) Medio (47-73)
			• Procesos internos	- Organización - Clima - Actitud - Reconocimiento e incentivo	09-10 11-12 13-14 15-16	Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (74-100)
			• Recursos	- Recursos	17-18		

recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021?	remoto y los recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021	recursos organizados de la efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana 2021.	organizacionales	- Talento Humano	19-20		
---	--	--	------------------	------------------	-------	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental, Corte: Transversal Nivel: Correlacional Método: Hipotético deductivo	Población: Servidores públicos de la UGEL 03 Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra: 100	Variable 1: Trabajo remoto Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario <hr/> Variable 2: Efectividad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios, mediante la fórmula de rho Spearman.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variable Trabajo Remoto

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y Valor	Niveles o Rango
Organización y Realización	-Identificación personal para la modalidad de trabajo remoto.	de 01-02	Ordinal	Deficiente (8-12)
		de	Modelo Likert	Moderado (19-29)
	-Realización	03-07		Eficiente (30-40)
	-Control	08	(5) Siempre	
Cultura organizacional	-Compromiso	09-11	(4) Casi siempre	Deficiente (8-15)
	-Desempeño	12-13	(3) A veces	Moderado (16-25)
	-Conocimiento	14-15	(2) Casi nunca	Eficiente (26-35)
Equipos y medios	-Equipos informáticos	16-17	(1) Nunca	Deficiente (5-11)
	-Capacidades	18-20		Moderado (12-18)
				Eficiente (19-25)

Operacionalización de variable: Efectividad

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles y Rango
Metas organizadas	-Visión y misión	01-02	Ordinal	Bajo (8-18)
	-Gestión administrativa	03		Medio (19-29)
	-Objetivos estratégicos	04	Modelo	Alto (30-40)
	-Servicios de calidad	05-07	Likert	
	-Satisfacción	08		
			<i>(5) Siempre</i>	
Procesos internos	-Organización	09-10	<i>(4) Casi siempre</i>	Bajo (8-18)
	-Clima	11-12	<i>siempre</i>	Medio (19-29)
	-Actitud	13-14	<i>(3) A veces</i>	Alto (30-40)
	-Reconocimiento e incentivo	15-16	<i>(2) Casi nunca</i>	
			<i>(1) Nunca</i>	
Recursos organizacionales	-Recursos	17-18		Bajo (4-8)
	-Talento Humano	19-20		Medio (9-14) Alto (15-20)

Anexo 3: Población

SECCIÓN II. PERSONAL DE LA DRE/UGEL (Información que debe brindar el Especialista en Recursos Humanos)

Esta sección caracteriza al personal de la DRE/UGEL en función a su condición, modalidad de contrato y área de desempeño. El informante debe consignar a todas las personas que tienen relación laboral o servicio en la DRE/UGEL al día de la aplicación del Censo, considerando no solo al personal que realiza su trabajo de forma presencial, semipresencial sino también trabajo remoto. Además, considere al personal de vacaciones, permisos, licencia, de servicio, mantenimiento y jardinería; **SIEMPRE Y CUANDO HAYA UN CONTRATO Y/O ORDEN DE SERVICIO SUSCRITO Y FIRMADO CON LA DRE/UGEL/UGEL**. No incluya al personal del PELA.

419. N° TOTAL TRABAJADORES HOMBRES	152	420. N° TOTAL TRABAJADORES MUJERES	191	421. TOTAL TRABAJADORES	343
------------------------------------	-----	------------------------------------	-----	-------------------------	-----

PERSONAL CAP-P Y NO CAP-P DE LA GRE/DRE/UGEL/MINEDU, SEGÚN ÁREA DE TRABAJO

Área de Trabajo	422. PERSONAL CAP o CAP PROVISIONAL VIGENTE (D.Leg 276, 1024, 1153, Ley 29944, Ley 30512)	423. PERSONAL NO CAP-P					424. TOTAL* (No incluye practicantes, ni personal con proceso administrativo)
		CAS		Servir (3)	Locacion de Servicios (4)	Otros (5)	
		Ocupado	Intervenciones MINEDU (1)				
1. Área de Dirección	2			12	7		21
2. Área/Organo de Control Institucional	2			4			6
3. Área de Asesoría Jurídica	2			10			12
4. Área de Gestión Administrativa	22			70	7		99
5. Área ó Equipo de Recursos Humanos	22			46	2		70
6. Área de Planificación y Presupuesto	7			19	6		33
7. Área de Gestión Institucional							
8. Área de Gestión Pedagógica							
9. AGEBRE **	24			9	9		42
10. AGEBAT **	3			3	4		10
11. ASGESE **	3			37	10		50
12. Otro _____ (Especifique)							
TOTAL	88			210	45		343

*El total total de la P424 deben ser igual al total de la P421.

** Sólo aplica para las UGEL de Lima Metropolitana y UGEL que cuenten con dichas áreas.

Fuente: Censo del mes de octubre 2021

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Trabajo remoto

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

Variable 2: Efectividad

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

Anexo 5: Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Guía para formular tesis de la UCV (2019) y Ruiz Bolívar (2002)

Anexo 6: Validación de instrumentos

Informe de juicio de expertos N°1



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organización y realización								
1	Consideran que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores del personal administrativo de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
2	La identificación del grupo de servidores para la realización del trabajo remoto involucra todas las áreas de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
3	El trabajo remoto que realizan les permite desarrollar sin inconvenientes sus funciones habituales.	✓		✓		✓		
4	Consideran que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo de forma más eficiente.	✓		✓		✓		
5	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal.	✓		✓		✓		
6	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas.	✓		✓		✓		
7	Consideran que la modalidad de trabajo remoto aporta el desarrollo institucional de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
8	La UGEL 03 de Lima metropolitana desarrolla alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional								
9	Sienten que esta nueva modalidad de trabajo, les permiten adaptarse fácilmente.	✓		✓		✓		
10	Consideran importante el trabajo remoto que realizan como parte integral del equipo que labora a distancia.	✓		✓		✓		
11	Se sienten motivados para proponer actividades que están más allá de las responsabilidades.	✓		✓		✓		
12	Se muestra mejoras en el desempeño de los servidores de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
13	La UGEL 03 de Lima metropolitana cumple con las exigencias y normativas del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
14	Las dificultades que se presentan son atendidas de manera rápida.	✓		✓		✓		
15	El personal de la UGEL 03 de Lima metropolitana inspira confianza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Equipos y medios								
16	Cuentan con los equipos necesarios (celular, Tablet, PC, Laptop) para el trabajo remoto efectivo.	✓		✓		✓		
17	Consideran que el incremento de los recibos de servicios por el trabajo remoto, es similar a los gastos que realizaban en el trabajo presencial.	✓		✓		✓		
18	Consideran que poseen capacidades tecnológicas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
19	La implementación de la tecnología en la UGEL 03 de Lima metropolitana facilita el trabajo del personal administrativo.	✓		✓		✓		
20	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana siempre están dispuestos a ayudar a los usuarios usando la tecnología.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GUIZADO OSCCO, Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

05 de noviembre del 2021

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 suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EFECTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Metas organizadas								
1	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se identifican con la visión y misión de la institución en donde laboran.	✓		✓		✓		
2	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana actúan de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión institucional.	✓		✓		✓		
3	Los servidores públicos cumplen con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
4	Consideran que parte de su labor contribuye a cumplir con los objetivos estratégicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
5	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se interesan por brindar un servicio de calidad.	✓		✓		✓		
6	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las expectativas de los usuarios de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Los usuarios de la comunidad educativa, están satisfechos con los servicios brindados por la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Procesos internos								
9	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una sólida cultura organizacional.	✓		✓		✓		
10	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una organización efectiva a comparación de otras UGEL's del Estado Peruano.	✓		✓		✓		
11	Se promueven clima favorable para cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe buen clima entre trabajadores de las diferentes áreas, que les permite trabajar en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud proactiva frente a los trabajos que realizan	✓		✓		✓		
14	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud positiva ante los problemas que se presentan.	✓		✓		✓		
15	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que se realiza.	✓		✓		✓		
16	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de incentivo ante la labor sobresaliente que se realiza.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Recursos organizados								
17	La UGEL 03 de Lima metropolitana distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo.	✓		✓		✓		
18	Como servidor público emplean sus propios recursos para efectivizar su trabajo.	✓		✓		✓		
19	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
20	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GUIZADO OSCCO, Felipe DNI: 31169557
Especialidad del validador: Docente metodólogo
05 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUIZADO OSCCO, FELIPE DNI 31169557	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
GUIZADO OSCCO, FELIPE DNI 31169557	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 22/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUIZADO OSCCO, FELIPE DNI 31169557	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUIZADO OSCCO, FELIPE DNI 31169557	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Informe de juicio de expertos N°2



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organización y realización								
1	Consideran que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores del personal administrativo de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
2	La identificación del grupo de servidores para la realización del trabajo remoto involucra todas las áreas de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
3	El trabajo remoto que realizan les permite desarrollar sin inconvenientes sus funciones habituales.	✓		✓		✓		
4	Consideran que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo de forma más eficiente.	✓		✓		✓		
5	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal.	✓		✓		✓		
6	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas.	✓		✓		✓		
7	Consideran que la modalidad de trabajo remoto aporta el desarrollo institucional de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
8	La UGEL 03 de Lima metropolitana desarrolla alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional								
9	Sienten que esta nueva modalidad de trabajo, les permiten adaptarse fácilmente.	✓		✓		✓		
10	Consideran importante el trabajo remoto que realizan como parte integral del equipo que labora a distancia.	✓		✓		✓		
11	Se sienten motivados para proponer actividades que están más allá de las responsabilidades.	✓		✓		✓		
12	Se muestra mejoras en el desempeño de los servidores de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
13	La UGEL 03 de Lima metropolitana cumple con las exigencias y normativas del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
14	Las dificultades que se presentan son atendidas de manera rápida.	✓		✓		✓		
15	El personal de la UGEL 03 de Lima metropolitana inspira confianza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Equipos y medios								
16	Cuentan con los equipos necesarios (celular, Tablet, PC, Laptop) para el trabajo remoto efectivo.	✓		✓		✓		
17	Consideran que el incremento de los recibos de servicios por el trabajo remoto, es similar a los gastos que realizaban en el trabajo presencial.	✓		✓		✓		
18	Consideran que poseen capacidades tecnológicas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
19	La implementación de la tecnología en la UGEL 03 de Lima metropolitana facilita el trabajo del personal administrativo.	✓		✓		✓		
20	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana siempre están dispuestos a ayudar a los usuarios usando la tecnología.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

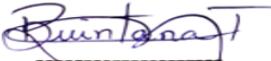
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús DNI: 07778139

Especialidad del validador: Doctora en Educación

06 de noviembre del 2021

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 suficientes para medir la dimensión


 BETHY QUINTANA TENORIO
 DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EFECTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Metas organizadas								
1	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se identifican con la visión y misión de la institución en donde laboran.	✓		✓		✓		
2	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana actúan de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión institucional.	✓		✓		✓		
3	Los servidores públicos cumplen con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
4	Consideran que parte de su labor contribuye a cumplir con los objetivos estratégicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
5	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se interesan por brindar un servicio de calidad.	✓		✓		✓		
6	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las expectativas de los usuarios de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Los usuarios de la comunidad educativa, están satisfechos con los servicios brindados por la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Procesos internos								
9	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una sólida cultura organizacional.	✓		✓		✓		
10	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una organización efectiva a comparación de otras UGEL's del Estado Peruano.	✓		✓		✓		
11	Se promueven clima favorable para cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe buen clima entre trabajadores de las diferentes áreas, que les permite trabajar en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud proactiva frente a los trabajos que realizan	✓		✓		✓		
14	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud positiva ante los problemas que se presentan.	✓		✓		✓		
15	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que se realiza.	✓		✓		✓		
16	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de incentivo ante la labor sobresaliente que se realiza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Recursos organizados								
17	La UGEL 03 de Lima metropolitana distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo.	✓		✓		✓		
18	Como servidor público emplean sus propios recursos para efectivizar su trabajo.	✓		✓		✓		
19	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
20	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

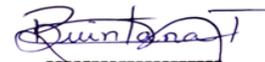
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús DNI: 07778139

Especialidad del validador: Doctora en Educación

06 de noviembre del 2021

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 suficientes para medir la dimensión



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS DNI 07778139	BACHILLER EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 07/09/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES PERU
QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS DNI 07778139	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/10/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS DNI 07778139	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU

Informe de juicio de expertos N°3



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización y realización							
1	Consideran que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores del personal administrativo de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
2	La identificación del grupo de servidores para la realización del trabajo remoto involucra todas las áreas de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
3	El trabajo remoto que realizan les permite desarrollar sin inconvenientes sus funciones habituales.	✓		✓		✓		
4	Consideran que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo de forma más eficiente.	✓		✓		✓		
5	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal.	✓		✓		✓		
6	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas.	✓		✓		✓		
7	Consideran que la modalidad de trabajo remoto aporta el desarrollo institucional de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
8	La UGEL 03 de Lima metropolitana desarrolla alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Sienten que esta nueva modalidad de trabajo, les permiten adaptarse fácilmente.	✓		✓		✓		
10	Consideran importante el trabajo remoto que realizan como parte integral del equipo que labora a distancia.	✓		✓		✓		
11	Se sienten motivados para proponer actividades que están más allá de las responsabilidades.	✓		✓		✓		
12	Se muestra mejoras en el desempeño de los servidores de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
13	La UGEL 03 de Lima metropolitana cumple con las exigencias y normativas del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
14	Las dificultades que se presentan son atendidas de manera rápida.	✓		✓		✓		
15	El personal de la UGEL 03 de Lima metropolitana inspira confianza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Equipos y medios	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuentan con los equipos necesarios (celular, Tablet, PC, Laptop) para el trabajo remoto efectivo.	✓		✓		✓		
17	Consideran que el incremento de los recibos de servicios por el trabajo remoto, es similar a los gastos que realizaban en el trabajo presencial.	✓		✓		✓		
18	Consideran que poseen capacidades tecnológicas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
19	La implementación de la tecnología en la UGEL 03 de Lima metropolitana facilita el trabajo del personal administrativo.	✓		✓		✓		
20	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana siempre están dispuestos a ayudar a los usuarios usando la tecnología.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. VÁSQUEZ MONDRAGON, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la educación

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 suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2021

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N°40769191
Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCV

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EFECTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Metas organizadas								
1	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se identifican con la visión y misión de la institución en donde laboran.	✓		✓		✓		
2	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana actúan de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión institucional.	✓		✓		✓		
3	Los servidores públicos cumplen con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
4	Consideran que parte de su labor contribuye a cumplir con los objetivos estratégicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
5	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se interesan por brindar un servicio de calidad.	✓		✓		✓		
6	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las expectativas de los usuarios de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Los usuarios de la comunidad educativa, están satisfechos con los servicios brindados por la UGEL 03 de Lima metropolitana.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Procesos internos								
9	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una sólida cultura organizacional.	✓		✓		✓		
10	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una organización efectiva a comparación de otras UGEL's del Estado Peruano.	✓		✓		✓		
11	Se promueven clima favorable para cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe buen clima entre trabajadores de las diferentes áreas, que les permite trabajar en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud proactiva frente a los trabajos que realizan	✓		✓		✓		
14	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud positiva ante los problemas que se presentan.	✓		✓		✓		
15	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que se realiza.	✓		✓		✓		
16	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de incentivo ante la labor sobresaliente que se realiza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Recursos organizados								
17	La UGEL 03 de Lima metropolitana distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo.	✓		✓		✓		
18	Como servidor público emplean sus propios recursos para efectivizar su trabajo.	✓		✓		✓		
19	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
20	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. VÁSQUEZ MONDRAGON, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

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 suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2021



 Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
 DNI N° 40769191
 Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCv

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VÁSQUEZ MONDRAGON, WALTER MANUEL DNI 40769191	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: FISICA Y MATEMATICA Fecha de diploma: 26/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VÁSQUEZ MONDRAGON, WALTER MANUEL DNI 40769191	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: MEDICION, EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 30/12/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMAN Y VALLE PERU
VÁSQUEZ MONDRAGON, WALTER MANUEL DNI 40769191	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/05/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VÁSQUEZ MONDRAGON, WALTER MANUEL DNI 40769191	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA Y MATEMATICA Fecha de diploma: 26/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VÁSQUEZ MONDRAGON, WALTER MANUEL DNI 40769191	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMAN Y VALLE PERU

Anexo 7: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de variable Trabajo Remoto

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 20 preguntas guardando confidencialidad y reservando el anonimato de los encuestados, los cuales se les acervara que respondan con sinceridad. Asimismo, los resultados servirán solo para la presente investigación. Debiendo marcar con una "X" las siguientes interrogantes politómicas a las siguientes alternativas:

ESCALA	1	2	3	4	5
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Variable 1: Trabajo Remoto						
ÍTEM	DIMENSIONES / INDICADORES/ ENUNCIADOS	ESCALA TIPO LIKERT				
Dimensión 1: Organización y realización		1	2	3	4	5
Indicador: Identificación del personal a realizar TR						
01	Consideran que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores del personal administrativo de la UGEL 03 de Lima metropolitana.					
02	La identificación del grupo de servidores para la realización del trabajo remoto involucra todas las áreas de la UGEL 03 de Lima metropolitana.					
Indicador: Realización						
03	El trabajo remoto que realizan les permite desarrollar sin inconvenientes sus funciones habituales.					
04	Consideran que el trabajo remoto contribuye a fortalecer el trabajo de forma más eficiente.					
05	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto es beneficioso para el desempeño de su vida profesional y personal.					
06	Consideran que el desarrollo del trabajo remoto presenta mayores ventajas que desventajas.					
07	Consideran que la modalidad de trabajo remoto aporta el desarrollo institucional de la UGEL 03 de Lima metropolitana.					

Indicador: Control						
08	La UGEL 03 de Lima metropolitana desarrolla alternativas eficientes para el control y supervisión del trabajo remoto.					
Dimensión 2: Cultura Organizacional		1	2	3	4	5
Indicador: Compromiso						
09	Sienten que esta nueva modalidad de trabajo, les permiten adaptarse fácilmente.					
10	Consideran importante el trabajo remoto que realizan como parte integral del equipo que labora a distancia.					
11	Se sienten motivados para proponer actividades que están más allá de las responsabilidades.					
Indicador: Desempeño						
12	Se muestra mejoras en el desempeño de los servidores de la UGEL 03 de Lima metropolitana.					
13	La UGEL 03 de Lima metropolitana cumple con las exigencias y normativas del trabajo remoto.					
Indicador: Conocimiento						
14	Las dificultades que se presentan son atendidas de manera rápida.					
15	El personal de la UGEL 03 de Lima metropolitana inspira confianza.					
Dimensión 3: Equipos y Medios		1	2	3	4	5
Indicador: Equipos informáticos						
16	Cuentan con los equipos necesarios (<i>celular, Tablet, PC, Laptop</i>) para el trabajo remoto efectivo.					
17	Consideran que el incremento de los recibos de servicios por el trabajo remoto, es similar a los gastos que realizaban en el trabajo presencial.					
Indicador: Capacidades						
18	Consideran que poseen capacidades tecnológicas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto.					
19	La implementación de la tecnología en la UGEL 03 de Lima metropolitana facilita el trabajo del personal administrativo.					
20	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana siempre están dispuestos a ayudar a los usuarios usando la tecnología.					

Fuente: Cisneros (2020), adaptado Mejía (2021)

Cuestionario de la variable Efectividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 - Lima Metropolitana, 2021.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 20 preguntas guardando confidencialidad y reservando el anonimato de los encuestados, los cuales se les acercara que respondan con sinceridad. Asimismo, los resultados servirán solo para la presente investigación. Debiendo marcar con una "X" las siguientes interrogantes politómicas a las siguientes alternativas:

ESCALA	1	2	3	4	5
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Variable 2: Efectividad del Servidor público						
ÍTEM	DIMENSIONES / INDICADORES/ ENUNCIADOS	ESCALA TIPO LIKERT				
Dimensión 1: Metas organizadas		1	2	3	4	5
Indicador: Visión y misión						
01	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se identifican con la visión y misión de la institución en donde laboran.					
02	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana actúan de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión institucional.					
Indicador: Gestión Administrativa						
03	Los servidores públicos cumplen con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la UGEL 03 de Lima metropolitana.					
Indicador: Objetivos estratégicos						
04	Consideran que parte de su labor contribuye a cumplir con los objetivos estratégicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana.					
Indicador: Servicio de calidad						
05	Los servidores públicos de la UGEL 03 de Lima metropolitana se interesan por brindar un servicio de calidad.					
06	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios de la comunidad educativa.					

07	En la UGEL 03 de Lima metropolitana se preocupan por satisfacer las expectativas de los usuarios de la comunidad educativa.					
Indicador: Satisfacción						
08	Los usuarios de la comunidad educativa, están satisfechos con los servicios brindados por la UGEL 03 de Lima metropolitana.					
Dimensión 2: Procesos internos		1	2	3	4	5
Indicador: Organización						
09	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una sólida cultura organizacional.					
10	La UGEL 03 de Lima metropolitana presenta una organización efectiva a comparación de otras UGEL's del Estado Peruano.					
Indicador: Clima						
11	Se promueven clima favorable para cumplir con los objetivos trazados.					
12	Existe buen clima entre trabajadores de las diferentes áreas, que les permite trabajar en forma efectiva.					
Indicador: Actitud						
13	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud proactiva frente a los trabajos que realizan.					
14	Los servidores públicos de la UGEL 03, demuestran actitud positiva ante los problemas que se presentan.					
Indicador: Reconocimiento e incentivo						
15	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que se realiza.					
16	En la UGEL 03 de Lima metropolitana existe una política de incentivo ante la labor sobresaliente que se realiza.					
Dimensión 3: Recursos organizacionales		1	2	3	4	5
Indicador: Recursos						
17	La UGEL 03 de Lima metropolitana distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo.					
18	Como servidor público emplean sus propios recursos para efectivizar su trabajo.					
Indicador: Talento Humano						
19	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos.					
20	La UGEL 03 de Lima metropolitana utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos.					

Fuente: Autor Garay (2016), adaptado Arauco (2019) y Villegas (2020), adaptado final por Mejía (2021)

Anexo 8: Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 15 de noviembre de 2021
Carta P. 1415-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
RONALD LUIS LÓPEZ GRANADOS
DIRECTOR
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 03 - UGEL 03

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MEJÍA CONTRERAS, KAYDY LINET; identificada con DNI N° 44991067 y con código de matrícula N° 7002471256; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 – Lima Metropolitana, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MEJÍA CONTRERAS, KAYDY LINET asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ornamento Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



18/11/21 10:37

sinad.ugel03.gob.pe/Sinad/Reportes/TicketExpedientePopUp.aspx?data=Elj4zLagPHF4ZmgEqhSQQNBrx8e7gstPIHzSNQHa...

PERU

UGEL 03

MESA DE PARTES

Jr. Andahuaylas 563, Cercado de Lima

Fecha: 18/11/2021 Hora: 10:37

Expediente: **MPT2021-EXT-0075020**

Remitente: KAYDY LINET MEJIA CONTRERAS
DNI/CE: 44991067
Tipo Documento: CARTA
Folios: 2
Nro. de Doc.:

Consultas sobre su trámite al teléfono: **427-3210**
y/o ingrese a : www.ugel03.gob.pe y haga click en :



CONTRASEÑA : **1037**

Registrado Por: MREYES

 **PERU** Ministerio de Educación **SINAD**

Expedientes Usuario: KAYDY LINET MEJIA CONTRERAS
Nro. Documento: DNI - 44991067 [CERRAR CONSULTA](#)

 Imprimir  Regresar

Registro:

Número:	MPT2021-EXT-0075020	Nº Folios:	2
Fecha de Ingreso:	18/11/2021	Hora de Ingreso:	10:37:02 A.M.
Prioridad:	NORMAL	Estado:	EN PROCESO
Trámite:	4.6.133 PRESENTACIÓN DE ALEGATOS U OTROS Observaciones:		
Plazo del Trámite:	30 DIAS	Último Día Plazo:	30/12/2021
Días Transcurridos:	11 DIAS		

Origen:

Usuario:	MEJIA CONTRERAS, KAYDY LINET	D.N.I.:	44991067
----------	------------------------------	---------	----------

Descripción:

Asunto:	ENVIÓ CARTA DE PRESENTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA EL PROGRAMA DE MAESTRIA, PARA SU DIGNA AUTORIZACIÓN		
Tipo de Documento:	CARTA	Número Documento:	-

Ruta Seguida por el Expediente: ● **Por Procesar** ● **En Proceso** ● **Procesado**

-  MESA DE PARTES - MARTHA JULIA REYES CUBAS [F. Ingreso: 18/11/2021 - F. Salida:18/11/2021]
-  DIRECCION - DEYSI QUILCA ORONCOY [F. Ingreso: 19/11/2021 - F. Salida:19/11/2021]
-  ÁREA DE RECURSOS HUMANOS - ROBERT NILTON ROJAS SANTOS [F. Ingreso: 22/11/2021 - F. Salida:22/11/2021]
-  EQUIPO DE DESARROLLO Y BIENESTRA DEL TALENTO HUMANO - VLADIMIR UGARDO MARIÑO TENIO [F. Ingreso: 23/11/2021]

Copyright 2010 © OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN - OTIC - Lima - Perú - Todos los derechos reservados.

Anexo 9: Invitación para completar la encuesta

← RV: Estudio sobre efectividad y trabajo remoto en la UGEL 03 (Expediente MPT2021-EXT-0075020)



Vladimir Ulugardo Mariño Tenio

Mar 30/11/2021 10:29

Para: UGEL03

Estimado colaborador/a:

Agradeceremos que nos concedas unos minutos para responder una breve encuesta sobre Efectividad y Trabajo remoto en la UGEL 03. El presente estudio es considerado pertinente para la realidad actual de la UGEL 03, caracterizada por la virtualidad que irrumpe en la manera tradicional en la que se concibe el trabajo.

En ese sentido, se les invita a participar del presente estudio respondiendo el cuestionario accesible a través del vínculo: <https://forms.gle/Ph8xmN1WkoDBrJEC6>

Trabajo remoto y Efectividad

La UGEL 03 y la Universidad César Vallejo

Le invitan a participar en un estudio sobre **Trabajo remoto y Efectividad**.
Tu participación es importante, dale clic en el enlace:

<https://forms.gle/Ph8xmN1WkoDBrJEC6>

Atte.

Vladimir U. Mariño Tenio
Esp. Cultura y Clima Organizacional
Equipo de Desarrollo y Bienestar Social
Cel. 971708205
Av. Iquitos 918 - La Victoria



PERÚ

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión Educativa Local N° 03

Área de Recursos Humanos

Anexo 10: Total de encuestados

Cuestionarios trabajo de investigación - M

Preguntas Respuestas **100** Configuración



La UGEL 03 y la UCV
le invitan a participar en un estudio sobre:
Trabajo remoto y Efectividad

Tu participación es importante
Encuesta para los servidores públicos de la Ugel 03 que realizan Trabajo remoto y trabajo mixto

Cuestionarios trabajo de investigación - M

Preguntas Respuestas **100** Configuración

100 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Usuarios que han respondido

Correo electrónico

- martinaramon@gmail.com
- fiorella.calderon.upc@gmail.com
- asumersh@gmail.com
- elizabethlinares7@gmail.com
- alejandro25101973@gmail.com
- mtello@ugel03.gob.pe
- oagurto@ugel03.gob.pe
- pablomiguelgs@gmail.com
- l...@100@gmail.com

Anexo 11: Carta de Autorización



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 03

Área de Recursos
Humanos

*mejor
educación
mejores
peruanos*

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

La Victoria, 07 de enero del 2022

Sr(a) Kaydy Linet Mejía Contreras

De mi consideración,

Yo, VLADIMIR ULUGARDO MARINO TENIO con DNI N° 09610605, en calidad de Coordinador (e) del Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 03 - UGEL 03, otorgué autorización para que la Sra. Kaydy Linet Mejía Contreras con DNI: 44991067, estudiante de la escuela de Postgrado del programa de maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, presentada con carta P. 1415-2021-UCV-VA-EPG-F01/J de la casa de estudios en mención, pueda realizar el trabajo de investigación titulado "TRABAJO REMOTO Y EFECTIVIDAD EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL 03 – LIMA METROPOLITANA, 2021" en la institución, entre el 30 de noviembre y el 15 de diciembre del 2021.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
MARINO TENIO Vladimir
Ulugardo FAU 20331304730 hard
Método: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/01/2022 17:61:52.0600

VLADIMIR ULUGARDO MARINO TENIO
COORDINADOR (E) DEL EQUIPO DE DESARROLLO
Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 03

VUMT/C-EDBTH

www.ugel03.gob.pe

Av. Iquitos 918
La Victoria – Lima 01 - Perú
T: 427-3210 / 428-2627

Anexo 12: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Adaptado de Revista mexicana de ingeniería biomédica [Fotografía], por A. Martínez y W. Campos. 2015, Scielo (<http://ref.scielo.org/87f4ws>)

Anexo 13: Base de datos de la confiabilidad

Elementos muestrales	Variable 1: Trabajo remoto																				
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	
Encuestado 1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	41
Encuestado 2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	71
Encuestado 3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	46
Encuestado 4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	43
Encuestado 5	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3	1	3	5	47
Encuestado 6	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	46
Encuestado 7	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	26
Encuestado 8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	23
Encuestado 9	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	5	3	2	2	3	5	60
Encuestado 10	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	46
Encuestado 11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	64
Encuestado 12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	62
Encuestado 13	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	70
Encuestado 14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
Encuestado 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Encuestado 16	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	37
Encuestado 17	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39
Encuestado 18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	41
Encuestado 19	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	45
Encuestado 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	41
Encuestado 21	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	71
Encuestado 22	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	46
Encuestado 23	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	51
Encuestado 24	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	43
Encuestado 25	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	46
	0,85	0,96	0,89	0,82	1,02	0,72	0,86	0,89	1,01	0,58	0,78	1,05	0,94	0,98	0,96	0,82	0,59	0,56	0,48	1,15	157,078

Sumatoria de las varianzas de los items ΣS_i^2 : 16,9
 La varianza de la suma de los items S_T^2 : 157
 Número de items K: 20

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0,939

Elementos muestrales	Variable 2: Efectividad de los servidores																				
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	
Encuestado 1	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	34
Encuestado 2	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	4	2	2	60
Encuestado 3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	47
Encuestado 4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	43
Encuestado 5	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	4	2	3	1	53
Encuestado 6	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	42
Encuestado 7	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	2	1	1	1	1	40
Encuestado 8	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	33
Encuestado 9	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	5	3	2	2	56
Encuestado 10	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	42
Encuestado 11	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	64
Encuestado 12	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	55
Encuestado 13	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	64
Encuestado 14	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
Encuestado 15	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
Encuestado 16	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	1	1	50
Encuestado 17	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35
Encuestado 18	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	33
Encuestado 19	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40
Encuestado 20	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	3	1	1	3	2	42
Encuestado 21	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	4	2	2	60
Encuestado 22	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	46
Encuestado 23	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	51
Encuestado 24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	43
Encuestado 25	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	1	3	1	51
	0,48	1,22	0,66	0,8	1,21	0,57	0,72	0,73	0,98	0,5	1,07	0,72	0,64	0,72	0,73	0,98	0,96	0,82	0,59	0,56	84,8

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 15,7
La varianza de la suma de los items S_T^2 : 84,8
Número de items K: 20

Coeficiente de Alfa de Cronbach α : 0,858

Anexo 14: Base de datos de la investigación

Base de datos de la variable Trabajo remoto

N°	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	D1	D2	D3	TR
1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	71	30	27	14	71
2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	46	22	13	11	46
3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51	21	16	14	51
4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	43	17	15	11	43
5	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	46	17	16	13	46
6	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	33	14	10	9	33
7	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	43	18	16	9	43
8	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	24	8	10	6	24
9	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	41	16	15	10	41
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	8	7	5	20
11	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	5	3	1	2	3	5	59	20	25	14	59
12	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	53	21	18	14	53
13	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	44	17	19	8	44
14	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	61	25	21	15	61
15	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	53	22	18	13	53
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	16	14	10	40
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	41	17	15	9	41
18	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	85	33	30	22	85
19	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	64	26	21	17	64
20	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	69	32	23	14	69
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	23	21	15	59
22	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	39	14	17	8	39
23	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	19	13	10	42
24	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	45	18	15	12	45
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	42	16	14	12	42
26	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	41	15	14	12	41
27	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	42	17	15	10	42
28	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	41	15	12	14	41
29	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	31	14	9	8	31
30	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	53	20	21	12	53
31	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	41	16	16	9	41
32	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	71	30	27	14	71
33	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	46	22	13	11	46
34	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	43	17	15	11	43
35	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3	1	3	5	47	17	16	14	47
36	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	46	19	16	11	46
37	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	26	10	10	6	26
38	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	23	9	8	6	23
39	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	5	3	2	2	3	5	60	20	25	15	60
40	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	46	18	16	12	46
41	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	64	26	21	17	64
42	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	62	26	22	14	62
43	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	70	32	24	14	70
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	23	21	15	59
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	24	21	15	60
46	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	37	14	15	8	37
47	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39	17	13	9	39
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	41	17	15	9	41
49	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	45	18	15	12	45
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	41	16	14	11	41

N°	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
51	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	71
52	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	46
53	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	51
54	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	43
55	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	46
56	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	33
57	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	43
58	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	24
59	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	41
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
61	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	69
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
63	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	39
64	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
65	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	45
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	42
67	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	41
68	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	42
69	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	41
70	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	31
71	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	52
72	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	43
73	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	56
74	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	62
75	3	2	2	2	2	5	5	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	54
76	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	78
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	39
78	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	41
79	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	79
80	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	92
81	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	64
82	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	62
83	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	70
84	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
86	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	37
87	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39
88	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	41
89	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	45
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	41
91	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	54
92	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	39
93	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	40
94	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45
95	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	39
96	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27
97	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	2	3	2	5	5	3	77
98	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	53
99	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	37
100	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	5	2	2	1	1	3	42

D1	D2	D3	TR
30	27	14	71
22	13	11	46
21	16	14	51
17	15	11	43
17	16	13	46
14	10	9	33
18	16	9	43
8	10	6	24
16	15	10	41
8	7	5	20
32	23	14	69
23	21	15	59
14	17	8	39
19	13	10	42
18	15	12	45
16	14	12	42
15	14	12	41
17	15	10	42
15	12	14	41
14	9	8	31
21	17	14	52
16	19	8	43
23	20	13	56
25	22	15	62
23	18	13	54
30	28	20	78
16	14	9	39
17	15	9	41
35	26	18	79
33	34	25	92
26	21	17	64
26	22	14	62
32	24	14	70
23	21	15	59
24	21	15	60
14	15	8	37
17	13	9	39
17	15	9	41
18	15	12	45
16	14	11	41
22	19	13	54
15	12	12	39
17	13	10	40
20	14	11	45
15	12	12	39
12	9	6	27
32	27	18	77
20	21	12	53
15	14	8	37
15	18	9	42

Base de datos de la variable Efectividad

N°	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
1	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	4	2	2	60
2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	46
3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	51
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	43
5	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	1	3	1	51
6	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	24
7	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	42
8	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	2	1	1	1	1	39
9	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	1	46
10	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29
11	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	2	5	3	1	2	54
12	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	53
13	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	36
14	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	3	3	3	4	4	60
15	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
16	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	46
17	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	1	40
18	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	89
19	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	63
20	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	64
21	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
22	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	1	1	50
23	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35
24	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40
25	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	3	1	2	3	2	43
26	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	45
27	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	45
28	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	48
29	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	35
30	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	53
31	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	34
32	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	4	2	2	60
33	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	47
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	43
35	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	4	2	3	1	53
36	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	42
37	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	2	1	1	1	1	40
38	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	33
39	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	5	3	2	2	56
40	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	42
41	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	64
42	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	55
43	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	64
44	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
45	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
46	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	1	1	50
47	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35
48	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	33
49	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40
50	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	3	1	1	3	2	42

D1	D2	D3	E
28	22	10	60
23	15	8	46
20	21	10	51
17	17	9	43
22	20	9	51
10	9	5	24
16	17	9	42
16	19	4	39
19	20	7	46
16	9	4	29
24	19	11	54
22	21	10	53
15	15	6	36
22	24	14	60
22	22	12	56
18	20	8	46
16	17	7	40
35	35	19	89
27	23	13	63
29	24	11	64
22	22	12	56
21	22	7	50
14	13	8	35
19	13	8	40
17	18	8	43
18	17	10	45
20	16	9	45
21	15	12	48
16	13	6	35
22	20	11	53
16	12	6	34
28	22	10	60
23	16	8	47
17	17	9	43
22	21	10	53
16	17	9	42
17	19	4	40
18	10	5	33
24	20	12	56
19	14	9	42
27	24	13	64
23	20	12	55
29	24	11	64
21	22	12	55
19	20	12	51
21	22	7	50
14	13	8	35
14	13	6	33
19	13	8	40
17	18	7	42

N°	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
51	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	4	2	2	60
52	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	46
53	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	51
54	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	43
55	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	1	3	1	51
56	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	24
57	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	42
58	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	2	1	1	1	1	39
59	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	1	46
60	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29
61	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	56
62	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	57
63	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	33
64	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40
65	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	2	2	2	2	2	42
66	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	45
67	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	44
68	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	47
69	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	41
70	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	46
71	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	52
72	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	35
73	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	3	51
74	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	3	3	3	4	4	60
75	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
76	5	5	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	69
77	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	2	2	2	1	2	44
78	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	1	40
79	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	68
80	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	95
81	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	64
82	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	55
83	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	64
84	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
85	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
86	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	1	1	50
87	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35
88	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	33
89	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	40
90	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	3	1	1	3	2	42
91	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	41
92	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	45
93	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	43
94	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	40
95	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	45
96	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	33
97	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	1	2	5	1	1	3	2	3	2	5	66
98	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	53
99	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	29
100	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	5	2	2	1	49

D1	D2	D3	E
28	22	10	60
23	15	8	46
20	21	10	51
17	17	9	43
22	20	9	51
10	9	5	24
16	17	9	42
16	19	4	39
19	20	7	46
16	9	4	29
22	23	11	56
21	24	12	57
14	12	7	33
19	13	8	40
17	17	8	42
18	19	8	45
20	14	10	44
21	17	9	47
16	13	12	41
22	18	6	46
21	21	10	52
14	15	6	35
17	23	11	51
22	24	14	60
22	22	12	56
29	26	14	69
17	20	7	44
16	17	7	40
27	29	12	68
39	37	19	95
27	24	13	64
23	20	12	55
29	24	11	64
21	22	12	55
19	20	12	51
21	22	7	50
14	13	8	35
14	13	6	33
19	13	8	40
17	18	7	42
15	16	10	41
18	17	10	45
20	14	9	43
18	14	8	40
20	15	10	45
16	13	4	33
31	23	12	66
22	20	11	53
13	10	6	29
19	20	10	49

Anexo 15: Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos			
			Max	Min			L. inferior	L. superior		
Trabajo remoto	20	5=Siempre 1=nunca	100	20	80	Eficiente	74	100	26	27
						Moderado	47	73		
						Deficiente	20	46		
Efectividad de los servidores públicos	20	5=Siempre 1=nunca	100	20	80	Alto	74	100	26	27
						Medio	47	73		
						Bajo	20	46		
DIMENSIONES VI1										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntajes	Niveles	Rangos				
Organización y realización	8	5=Siempre 1=nunca	40	8	32	Eficiente	30	40	10	11
						Moderado	19	29		
						Deficiente	8	18		
Cultura organizacional	7	5=Siempre 1=nunca	35	7	28	Eficiente	26	35	9	9
						Moderado	16	25		
						Deficiente	7	15		
Equipos y medios	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	19	25	6	7
						Moderado	12	18		
						Deficiente	5	11		
DIMENSIONES VI2										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntajes	Niveles	Rangos				
Metas organizadas	8	5=Siempre 1=nunca	40	8	32	Alto	30	40	10	10,67
						Medio	19	29		
						Bajo	8	18		
Procesos internos	8	5=Siempre 1=nunca	40	8	32	Alto	30	40	10	11
						Medio	19	29		
						Bajo	8	18		
Recursos organizacionales	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Alto	15	20	5	5
						Medio	9	14		
						Bajo	4	8		