



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la
contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020**

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

AUTOR:

Mercado Muro, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-7605-1387)

ASESOR:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (ORCID: 0000-0003-2365-8932)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, a mis padres Luis Alberto y Nora Bertha, por su esfuerzo diario, por la confianza que depositaron en mi persona y nunca dejaron de creer en mí, viviré agradecido por su amor y su confianza.

A mi esposa Lidia, a mis hijos Sebastián, Camila, Rafaela y Benjamín, por ser mi motivo de superación, por su constante apoyo y por ser la inspiración diaria para seguir adelante y no claudicar en la presente tesis.

A mis hijos tres hijos que están en el cielo, a quienes siempre evoco y tengo presente.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la UCV, en especial al Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera, no solo por su aporte profesional en la guía de elaboración del proyecto de tesis, sino también por su apoyo incondicional, paciencia y empatía con sus alumnos.

A mis compañeros, por brindarme el apoyo, la amistad ya que de una u otra manera aportaron en la realización de este proyecto.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3: Instrumentos de medición de variables	

Anexo 4: Base de datos de la muestra

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto de Confiabilidad

Anexo 6: Carta de presentación UCV a institución donde se efectuó el estudio

Anexo 7: Certificado validez de contenido de los expertos

Anexo 8: Respuesta de la carta de presentación

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	17
Tabla 2. Distribución de la muestra de estudio	18
Tabla 3. Distribución de frecuencias variable: Trabajo administrativo remoto por COVID 19	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la contratación de bienes y servicios..	22
Tabla 5. Tabla cruzada Trabajo administrativo remoto por COVID 19 y la Contratación de bienes y servicios	23
Tabla 6. Presentación de normalidad de datos	24
Tabla 7. Ajuste de modelo del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios	25
Tabla 8. Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística	25
Tabla 9. Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en las contrataciones de bienes y servicios	26
Tabla 10. Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis general	26
Tabla 11. Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios	27
Tabla 12. Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 1	27
Tabla 13. Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección	28
Tabla 14. Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 2	29
Tabla 15. Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual	29
Tabla 16. Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 2	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Trabajo administrativo remoto por COVID 19	21
Figura 2. Contratación de bienes y servicios	22
Figura 3. Niveles de contingencia del Trabajo administrativo remoto por COVID 19 y la Contratación de bienes y servicios	23

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020. Para ello se abordó desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo de investigación básica, cuya muestra no probabilística estuvo constituida por 82 trabajadores del área de contratación de bienes y servicios de la entidad OEFA seleccionados a través de un muestreo de tipo intencional. La técnica de recolección de información empleada es la encuesta y el instrumento el cuestionario con tipo escala Likert para dar respuesta a las variables de estudio. Los resultados demuestran que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en OEFA es considerado en 47.6% como regular, el 28% malo y 25.6% bueno. Se concluye que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en las contrataciones de bienes y servicios en la OEFA, periodo 2020, donde el resultado Wald es igual a 992,169 que es mayor al punto de corte = 4, con una significancia de $p=0,002 < \alpha=0,05$, rechazando la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 2 de la contratación de bienes y servicios donde su resultado Wald es igual a 922,492 con una significancia igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$.

Palabras claves: trabajo administrativo remoto, contratación, bienes y servicios, COVID 19, teletrabajo.

Abstract

The present study aims to determine the incidence of remote administrative work due to COVID 19 in the contracting of goods and services in OEFA, 2020. For this, it was approached from the quantitative approach, non-experimental design, type of basic research, whose non-probabilistic sample It was made up of 82 workers from the OEFA entity's goods and services contracting area, selected through an intentional sampling. The information collection technique used is the survey and the instrument is the Likert scale questionnaire to respond to the study variables. The results show that remote administrative work due to COVID 19 in OEFA is considered in 47.6% as regular, 28% bad and 25.6% good. It is concluded that remote administrative work due to COVID 19 affects the procurement of goods and services in the OEFA, 2020 period, where the Wald result is equal to 992.169, which is greater than the cut-off point = 4, with a significance of $p = 0.002 < \alpha = 0.05$, rejecting the null hypothesis due to the incidence in level 2 of the contracting of goods and services where its Wald result is equal to 922.422 with a significance equal to $p = 0.000 < \alpha = 0.05$.

Keywords: remote administrative work, contracting, goods and services, COVID 19, teleworking.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, como bien es sabido la humanidad enfrenta una enfermedad, que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) es causada por el brote de coronavirus o COVID 19, ésta tiene sus orígenes en China específicamente en Wuhan en el año 2019, propagándose rápidamente por el mundo y convirtiéndola en pandemia debido a su transmisión comunitaria y a la infección de más de un continente (OMS, 2020).

Ante este nuevo escenario provocado por la COVID 19, caracterizado fundamentalmente por la emergencia sanitaria, aislamiento social obligatorio o cuarentena y distanciamiento social; de manera que para evitar los contagios ha obligado a la humanidad a modificar el estilo de vida en casi todas sus actividades; como las escolares, académicas, sociales, asimismo, la actividad laboral; donde las organizaciones y trabajadores han tenido que reinventarse a nuevas formas de ejecución del trabajo; como lo es el teletrabajo o trabajo remoto.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha realizado sus análisis y estimaciones en torno al impacto que ha causado la COVID 19, como han sido el incremento del número de horas laborales que se han perdido, cierre de empresas, pérdida de empleo en lo que ha sido el primer semestre del año 2020 (OIT, 2020). Asimismo, pensando en la realidad que se presenta para el desarrollo de la jornada laboral bajo dicha coyuntura, ha recomendado aplicar ciertas estrategias para ejecutar las actividades en medio de las dificultades en diversos contextos por la COVID 19, en la que se cuestiona la viabilidad de trabajar de forma remota (OIT, 2020b).

Asimismo, la OMS recomendó para evitar la propagación de contagios dar prioridad al teletrabajo y en casos del trabajo presencial mantenerse alejado como mínimo a un metro de distancia entre las personas (El País, 2020; OMS, 2020b). Bajo este panorama y ante la alarmante situación del incremento de los contagios, el teletrabajo o trabajo remoto es una constante que ha sido una opción en la mayoría de los países.

En ese orden de ideas, Caminos (2020), cuestiona sobre el trabajo remoto en el contexto del COVID 19 una serie de elementos sobre cómo afecta al trabajador y al trabajo, si es un deber, una solución o una obligación; asimismo, la existencia de una brecha tecnológica que puede imposibilitar la ejecución de un trabajo eficaz. De la misma manera; Martínez (2020), expresa que, en la Ciudad de México, con el objeto de no suspender las actividades legislativas, han adoptado medidas para ejecutar el trabajo remoto de forma eficiente.

El trabajo administrativo remoto en Perú es algo que no escapa a la realidad de otros escenarios; así lo señala Radio Programas del Perú (RPP Noticias, 2020) donde el trabajo remoto, la telemedicina, la educación virtual y las compras por internet son un denominador común; no obstante, el mismo enfrenta grandes desafíos para su total desarrollo con eficacia. En ese sentido, es imperativo reflexionar sobre el desarrollo del trabajo administrativo remoto ejecutado en la contratación de bienes y servicios de entidades estatales en el contexto de la emergencia de la COVID 19, desde diversas aristas que pueden tonarse álgidas por todo lo que involucra.

La presente investigación gravita en la Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), el cual es una entidad del Estado Peruano adscrito al Ministerio del ambiente dedicado a la promoción y ejecución de las normas ambientales en los elementos administrativos y el desarrollo del Sistema Nacional de Gestión Ambiental de forma conjunta, eficaz y honesta, con el propósito de proteger el equilibrio entre las tareas económicas y el amparo del ambiente, favoreciendo al desarrollo sustentable del Perú.

OEFA es un organismo de ámbito nacional; este fue creado en el mayo 2008, bajo el Decreto Legislativo N° 1013; la referida institución también tiene como funciones la de valorar, supervisar, fiscalizar, sancionar y aplicar incentivos, en lo referido a las normativas ambientales. La institución a partir del decreto del Estado de Emergencia Sanitaria N° 008-2020-SA en marzo de 2020 y la posterior Resolución Ministerial N° 072-2020-TR que emite la Guía para la aplicación del trabajo remoto viene desarrollando el trabajo administrativo de forma remota.

Por lo anteriormente descrito, fue necesario estudiar el trabajo administrativo remoto que viene desarrollando OEFA en la contratación de bienes y servicios; en él están en compromiso el cumplimiento de los objetivos de la entidad, por lo que se deben obtener dichos bienes y servicios a los mejores precios, calidad y de manera transparente; es por ello que el manejo deficiente de estos elementos genera efectos adversos para la institución en el cumplimiento de metas, asimismo, en el desarrollo de las buenas prácticas y la transparencia de la misma.

Ante la problemática planteada se formuló el siguiente problema general: ¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020? Como problemas específicos se plantearon: ¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?; ¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?; y ¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?

Esta investigación se justificó desde lo práctico, porque permitirá en este caso específico a OEFA corregir las debilidades que surjan respecto al trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios que se realizan en la entidad, de este modo poder mejorar las falencias y lograr el cumplimiento de objetivos, las buenas prácticas en sus procesos y el bienestar de sus trabajadores; así como proporcionar información de mediciones respecto de la eficiencia del trabajo remoto a efecto de evaluar la posibilidad de mantener esta modalidad en un periodo post cuarentena. Asimismo, se justificó desde el punto de vista teórico, puesto que la teoría que contiene y fundamenta la investigación servirá de base para otras investigaciones relacionadas a las variables trabajo administrativo remoto y contratación de bienes y servicios. Metodológicamente este estudio centró su justificación, en el carácter científico que impregna de robustez al aplicar un método y sus instrumentos para obtener los resultados que permitieron obtener conclusiones al problema planteado.

En tal sentido se plantearon los objetivos de la investigación; teniendo como objetivo general: Determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA; 2020. Los objetivos específicos planteados fueron: determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020; determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020; y determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

Como hipótesis general se planteó: Existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020; existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020; y existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para establecer un anclaje teórico que sirva de soporte a la presente investigación se tienen fuentes documentales que se tomaron como antecedentes, a continuación, se presentan los internacionales:

En torno a la variable trabajo administrativo remoto; se tiene a López (2020), quien concluyó que, dada la crisis generada por la pandemia ocasionada por la COVID 19, se pueden ejecutar diversas actividades de manera remota sin que sea preciso trasladarse a los lugares de trabajo; no obstante; en sociedades como la mexicana no están preparadas para el cambio, debido a la brecha tecnológica de diversos sectores de la población; asimismo, la falta de preparación de las personas en el área de las tecnologías.

Felstead y Henseke (2017), quienes llegaron a la conclusión que el trabajo remoto supone grandes ventajas y esta relacionado con un alto compromiso de la organización y satisfacción laboral, no obstante, sugiere el aumento de la carga laboral y mayor nivel de ineficacia para desconectarse. De forma análoga, Brynjolfsson et al. (2020), quienes concluyeron que en los Estados Unidos más de un tercio de la población activa modificaron al sistema de trabajo remoto por causa del COVID 19; lo que significó que aproximadamente la mitad de los trabajadores estadounidenses ahora trabajan desde casa. Se evidenció el interés que presentan las personas por trabajar desde casa y de aprender a migrar a esta nueva forma de trabajo.

Asimismo, Eddleston y Mulki (2015), quienes llegaron a la conclusión sobre la ejecución del trabajo remoto revelaron respecto a la integración trabajo-familia aumenta la complejidad entre el trabajo y la familia; asimismo, se incrementa la insuficiencia de poder desvincularse del trabajo. También, Echeverri y Espitia (2020), cuyas conclusiones revelan que el trabajo remoto desempeñado por trabajadores en Colombia en las dimensiones como el soporte institucional para el trabajo, el 70% de los encuestados expresaron estar satisfechos ante los procedimientos que utilizó la organización para hacer frente a los obstáculos; asimismo, en la dimensión administración del tiempo libre mostró que el 72% de los trabajadores están satisfechos por la gestión del tiempo; mientras que el 28%

expresaron que su carga laboral aumentó por lo que siente no tener buen *work-life-balance*.

Por su parte, Zapata (2020), quien concluyó que se han dado cambios profundos en las relaciones laborales, ingresos económicos; asimismo, en la gestión de los cambios vacacionales, permisos remunerados y no remunerados. Por otra parte, Caminos (2020), quien concluyó que debido a todas las dificultades y necesidades afrontadas ocasionadas por la pandemia del COVID 19, estas deben representar la punta de lanza para orientar a la comunidad argentina en el tránsito post pandemia, en el que prime el desarrollo del trabajo inclusivo y de calidad en el que prevalezca la formación con habilidades digitales, proporcionando de este modo nuevas oportunidades en términos laborales que sean equitativas.

Adicionalmente, Martínez (2020), quien concluyó respecto al trabajo remoto administrativo legislativo en México, que el problema no radica en los entornos digitales y de soporte técnico; ni mucho menos de la solución de problemas legales; sino de redefinir la gestión del trabajo parlamentario en consenso. Finalmente, Rodríguez y Pardo (2020), quienes concluyeron sobre el trabajo remoto que aumenta la producción y calidad de vida, mientras se sigan las sugerencias para seguir las actividades y evitar que éste se desarrolle fuera del horario acordado, reduciendo de este modo los niveles de ineficacia.

Respecto a la variable contratación de bienes y servicios, la investigación de Armas (2016), quien concluyó que el Centro de Investigación Científica – CENI requiere urgentemente un modelo para gestionar el Sistema de Compras Públicas, que contribuya a optimizar los procesos desde la fase de inicio hasta su culminación, el cual servirá para la mejora de los tiempos de ejecución y la reducción de recursos.

De la misma manera, Muñoz, Palma y Zambrano (2017), quien tuvo como hallazgos que en los procesos de contratación pública de bienes y servicios dependen en gran medida de la buena organización; por lo que se requiere de preparación y capacitaciones al personal a fin de realizar controles y estimaciones a la gestión. Asimismo, Vílchez, Collazos, Heredia y Sotomayor (2020), quienes llegaron a las conclusiones que en los expedientes revisados, el

grado de cumplimiento de eficiencia es de 72%, lo cual se constituye en una proporción de medición como alto y en relación a la eficiencia es muy bajo. Finalmente, Vásquez (2018), quien concluyó que fundamentalmente las debilidades encontradas en los procesos contractuales; a la que se requiere mayor vigilancia es la planificación; presentando grandes problemas que perjudican la práctica contractual.

En relación a los estudios previos o antecedentes en el contexto nacional, respecto a la variable trabajo administrativo, se tiene la investigación de: Tapia (2020), quien concluyó que el trabajo remoto es importante en tiempo de pandemia puesto que contribuye en la precaución de la salud de todos los involucrados en el proceso, como son litigantes, personal jurisdiccional y administrativo. Asimismo, es de beneficio para el medio ambiente, puesto que por medio del trabajo remoto se digitalizan los procesos.

Peñafiel (2017), quien concluyó respecto a las labores que se realizan a distancia, será el rumbo en el futuro de ciertas ocupaciones, puesto que el apogeo y crecimientos de las aplicaciones tecnológicas al servicio de los usuarios supone una forma flexible de realizar las labores, reduciendo el impacto al ambiente.

Culqui y González (2016), quienes llegaron a la conclusión, que se tienen diversas ventajas del trabajo remoto para los trabajadores; como son autonomía en la gestión del tiempo, ahorro en el tiempo y dinero por concepto de traslados, armonía entre lo laboral y familiar, puede significar un buen recurso para prolongar el permiso por maternidad; de igual manera encontraron ventajas para los empleadores, como ahorro en costos de servicios, optimización de los recursos y del tiempo para las labores. Asimismo, Sánchez (2017), quien llegó a la conclusión respecto del trabajo a distancia en Perú deben tomarse consideraciones más efectivas y poderosas para brindar un mercado en concordancia con los derechos laborales; asimismo, posibilitar de la inserción laboral de los sectores más desposeídos debido a la brecha tecnológica existente.

Respecto a la variable contratación de bienes y servicios, se tienen las investigaciones de Yafac (2019), quien concluyó que existe un elevado

porcentaje de operaciones con retraso de avisos a llamados, por lo que no se hacían en el tiempo establecido en el Plan Anual de Contrataciones en los periodos 2013 a 2017, lo que indica ineficacia en los procesos. Por su parte, Lara (2016), quien concluyó que con la aplicación de una mejora de procesos de contrataciones existe una optimización de los recursos en los procedimientos de contratación de bienes y servicios en la Municipalidad de Cieneguilla.

Adicionalmente, Mejía (2016), quien concluyó que el desarrollo de contratación de bienes y servicios es deficiente en los periodos estudiados, cuya diferencia presupuestaria de S/ 895,525.90, lo cual es un indicativo de deficiencias; por lo que influye de manera negativa en el logro de metas de la entidad. También, Muchica (2016), quien concluyó respecto a la eficacia en la contratación de bienes y servicios, que se deben dar las gestiones correctivas del Organismo de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza.

Asimismo, Amanecia (2019), quien concluyó que las preparaciones de los actos licitatorios influyen en gran medida en la efectividad en las contrataciones de bienes y servicios en la Municipalidad Distrital de Pocollay en Tacna. Finalmente, Mamani (2017), quien tuvo como hallazgo que existen deficiencias en la planificación y en los procedimientos de convocatorias; lo que supone un bajo grado de cumplimiento de los procesos de selección.

Ahora bien, en torno al anclaje teórico que ha dado soporte a la presente investigación, se encuentran principalmente, las teorías y conceptos que se derivan de las variables y dimensiones asociadas a este estudio; las cuales se desarrollan siguiendo el siguiente orden: se iniciará con las definiciones y teoría sobre la variable trabajo remoto, su modalidad; a quienes aplican, las diferencias con el teletrabajo; luego se desarrollarán los constructos teóricos sobre la variable contratación de bienes y servicios.

Iniciando con la variable trabajo remoto; de acuerdo con Tapia (2020), tiene su origen en la NASA en el año 1973, cuando se consideró la idea de trabajar de forma remota con el objeto de reducir los niveles del tráfico vehicular y el uso de energía; no obstante; no fue sino hasta el año 1979, cuando el Washington Post publicó artículo "Trabajar en casa puede ahorrar gasolina" donde en los Estados

Unidos se promueve el trabajo remoto; posteriormente en el año 2004 se aprobó el proyecto de ley que implementó el trabajo remoto en las agencias federales.

Esta modalidad de trabajo fue creciendo y expandiéndose a diversos sectores de los Estados Unidos y hasta la actualidad se constituye en una de las formas de trabajo que llevan los estadounidenses sin ningún problema. Tal como lo apunta un estudio ejecutado por la Empresa Buffer junto con Workfrom, Hubstaff, Trello y Doist, de donde emergen interesantes valores: inicialmente como valor relevante se tiene que en la investigación el 43% de los estadounidenses activos labora de manera remota. De la misma manera, “el 90% de los empleados remotos expresan que continuarán laborando de forma remota a lo largo de su vida laboral” (Jonay, 2018 citado por Tapia, 2020, p. 444).

Según Pérez (2020), sobre el trabajo remoto expresa que es un término nuevo y que de acuerdo con el propósito que tiene debido al estado de emergencia por la pandemia por COVID 19, no existía dicha forma de trabajo; por lo que no debe confundirse con el teletrabajo. Es por ello que para tener una idea de lo que es el teletrabajo y tener punto de comparación, a continuación, se define el teletrabajo.

De acuerdo con la Ley N° 30036 (2015) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°017-2015-TR, se define el teletrabajo como: Se refiere a proporcionar servicios de forma dependiente, sin estar físicamente en el lugar donde se desarrollan las labores, bien sea una organización pública o privada; utilizando para ello mecanismos informáticos, computarizados, entre otros; por los cuales se tiene el seguimiento e inspección de las actividades. (Artículo 3, literal h)

Es por ello, que Culqui y González (2016), describen que de acuerdo con la modalidad del trabajo que sugiere el teletrabajo, fundamentalmente este debe reunir a las siguientes características:

(i) Se desenvuelve en las circunstancias de un vínculo laboral entre el empleado y el patrono, (ii) Las actividades ejecutadas por el empleado se desarrollan en un sitio diferente al lugar del empleo; todo lo cual este se desarrolla a distancia, y (iii) Las tecnologías de la información y comunicación es una forma imprescindible para que se ejecuten las labores de manera eficaz. (p. 97)

Mientras que según el Decreto de Urgencia N°026-2020 (2020), emitida por el gobierno del Perú, en la que se establecen medidas especiales y temporales para evitar la propagación del coronavirus en todo el país; dentro de las cuales aparece la figura del trabajo remoto, definiéndolo como:

El trabajo remoto se constituye por el desarrollo de la práctica laboral de forma subordinada con la presencia física del empleado en su hogar o en su defecto espacio de aislamiento, empleando diversos medios para llevar a cabo la jornada laboral en un sitio distinto al del trabajo, siempre que las circunstancias del trabajo lo admitan. (Artículo 16)

Según lo planteado en líneas anteriores, se deriva que es de hacer notar que en el Perú el teletrabajo es regulado a partir de la Ley N° 30036 (2015), siendo un elemento de importancia que existe el consentimiento del trabajador, mientras que el trabajo remoto emerge de la situación de emergencia ocasionada por la pandemia del COVID 19; siendo esta una medida implementada por el Estado para evitar la propagación de los contagios; en la cual se obliga al trabajador a prestar servicios desde su hogar o desde el sitio donde este se encuentre.

Con base en el Decreto de Urgencia N°026-2020, el mismo aplica para trabajadores del sector público y privado, en el cual pueden cambiar el lugar donde se realiza la prestación de servicios implementando el trabajo remoto, como medida sanitaria que contribuya a la disminución de los contagios; evitando de este modo la propagación del coronavirus. Dicha medida no aplica para trabajadores confirmados como positivos o que presenten reposo médico; en la cual aplica la suspensión imperfecta de labores (Art. 17.1 y 17.2)

Aunado a lo anteriormente descrito, el referido decreto expresa que las medidas de urgencia al aplicar el trabajo remoto, no sugiere cambio alguno en el vínculo laboral, salario y otras circunstancias económicas siempre y cuando no estén asociadas con la presencia en el sitio de trabajo; del mismo modo, precisa que los medios o equipos para desarrollar el trabajo remoto pueden ser proporcionado por ambas partes, es decir, el patrono o el trabajador (Decreto de Urgencia N°026-2020, Artículo 18 y 19).

Con base en el trabajo administrativo remoto generado por la situación de emergencia sanitaria por el COVID 19, en el Perú, son pocas las fuentes documentales confiables que se tienen sobre el tema; en ese sentido, teniendo en cuenta las conclusiones dadas por Tapia (2020), en el Perú el trabajo remoto en el Poder Judicial puede ser considerado “como una buena práctica jurisdiccional con réplica a todos los distritos judiciales del país que no tengan implementado el Expediente Judicial Electrónico” (p. 456).

Por su parte, Gallacher y Hossain (2020), argumentó que el 41% de los empleos que se realizan en Canadá se hacen de manera remota; encontrando que los que tienen empleos que no se pueden realizar de forma remota son: los trabajadores más pobres, los varones, los que no tienen título universitario, los del sector privado, los solteros, los empleados en pequeñas empresas, los que tienen trabajos temporales o contractuales, los que tienen jornadas a tiempo parcial, los más jóvenes y los no inmigrantes

Asimismo, Madan, Mani y Pillutla (2020), quienes exponen los impactos que ha tenido las modificaciones que ha tenido la humanidad a causa del COVID 19, revelando sobre el estudio realizado en la India que los trabajadores que involucran un alto nivel de proximidad humana (NPH) experimentan tener menos producción y presentan un alto nivel de aislamiento que los que trabajan en posiciones con un bajo NPH. Por lo que el uso de las tecnologías y uso de videoconferencia equipara la productividad de los trabajadores con nivel alto de NPH; no obstante, no reduce en la misma medida el nivel de aislamiento. Dichos datos son reveladores e indican importantes argumentos para la política organizacional y sobre el trabajo remoto.

Soroui (2020), quien haciendo un estudio en 22 empresas, los hallazgos demuestran que el trabajo remoto está siendo adoptado ampliamente tanto por las empresas como por los trabajadores; asimismo, revela que las empresas están cambiando sus conexiones para migrar al trabajo remoto. Por otra parte, las empresas están utilizando el trabajo remoto para la captación de talentos y superar los desafíos regionales.

En ese mismo orden de ideas, Echeverri y Espitia (2020), en el estudio realizado en Ecopetrol, Colombia; expresan que el trabajo remoto sugiere afrontar nuevos

desafíos y cuidados para el sector que labora bajo esta modalidad; prestando especial atención al respeto de los horarios, periodos de duración de reuniones, equilibrio en el volumen de trabajo, respeto por los días descansos, feriados, entre otros aspectos.

Es por ello que lo expresado en líneas anteriores, hace que este estudio tenga especial interés en analizar cómo se está desarrollando el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA; hacer una revisión profunda e interpelar, como se sienten los trabajadores y empleados bajo esta nueva modalidad; cuán eficaz es el trabajo que se está desarrollando, cómo es el volumen de trabajo, cómo se está gestionando el tiempo libre, entre otros aspectos; con miras a promover el mismo en tiempo de *pos pandemia*. En ese sentido, las dimensiones que se abordaron para esta variable son: soporte institucional, integración al entorno de trabajo y satisfacción por el trabajo.

El soporte institucional, de acuerdo con Loli, Danielli, Navarro y Cerón (2018), se refiere “al apoyo sostenido que le ofrece una institución a sus trabajadores y afines” (p. 28). Dentro de esta dimensión se evaluarán los indicadores: grado de satisfacción, soporte técnico y de tecnologías, condiciones físicas del área laboral y capacitaciones.

Respecto a la integración al entorno de trabajo, según Schein (1968), es el proceso de incorporación, inserción y adaptabilidad del individuo a una institución. Esta dimensión se medirá a partir de los indicadores: respeto al derecho laboral, logro de objetivos, trato con los compañeros y manejo de tecnologías.

En cuanto a la satisfacción por el trabajo, según Wright y Bonett (2007) citado en Gamboa (2010), expresa que la satisfacción en el trabajo es quizás la forma más básica y tradicional de operativizar el nivel de felicidad en el entorno laboral. Para evaluar esta dimensión se tomarán en cuenta los indicadores: horario de trabajo, satisfacción por la jornada, compromiso con la organización y desarrollo de capacidades.

Respecto a las definiciones que hacen parte de la variable contratación de bienes y servicios; iniciamos con definir lo que es un contrato. Por lo que de acuerdo a

diversos diccionarios especializados el origen de la palabra contrato proviene de un vocablo latino *contractus* haciendo referencia a convenio o contrato.

Asimismo, de acuerdo al Código Civil del Perú (CCP) un contrato “es el convenio entre dos o más integrantes con el objeto de producir, controlar, transformar o concluir un vínculo legal o patrimonial” (CCP, 1984, art. 1352). Siendo elementos claves en un contrato: el objeto, el modo y la aceptación entre los integrantes.

Los bienes según Quiroga (2020), deben reunir las siguientes características: deben ser productos tangibles o constituirse como bienes materiales, pueden ser utilizados o consumidos por las personas, deben tener un valor definido y pueden ser transferidos mediante procesos de compra – venta.

Respecto a los servicios, estos son definidos como acciones determinadas e intangibles que constituyen el propósito principal de un compromiso establecido para ofrecer a los clientes satisfacción y necesidades (Schroeder, 2005). Por otra parte, Fisher y Navarro (1994), señalan que un servicio es un bien económico, que forma parte del sector terciario. Para Horovitz (1994), el servicio es definido como los diversos beneficios que el cliente espera, conjuntamente con el producto o servicio principal, como resultado del costo, la imagen y la reputación de éste; para este autor, el servicio es la acción y efecto de servir.

Con respecto a lo expresado en líneas anteriores, los bienes y servicios, están conformados por todos productos y atributos satisfactorios que se constituyen en el proceso de producción para satisfacer los requerimientos humanos.

Ahora bien, según Yafac (2019), define el proceso de contratación como aquel que contempla las etapas de: preparación y actuaciones preparatorias, proceso de selección y la ejecución contractual; el cual va a autorizar la provisión de bienes, servicios u obras; de acuerdo a lo que esté establecido en el referido contrato.

De la misma forma, el Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), precisa sobre las contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado:

Los compromisos del estado son procedimientos que se originan desde una planeación organizada y presentada en un protocolo designado El Plan Anual de

Contrataciones, abarca los convenios de productos, servicios y construcciones que se solicitarán para la consecución de los propósitos organizacionales de cada organismo público a lo largo del año fiscal. (OSCE, 2012, p. 3)

Es por ello que las referidas contrataciones no solo deben ser de calidad, con los mejores precios, sino que además deben desarrollarse de manera transparente; del mismo modo, deben cumplir con tiempos de ejecución de los mismos, que se realicen de manera eficiente repercutiendo en la buena ejecución del presupuesto asignado; todo lo cual garantiza la buena ejecución de los procedimientos para materializar las políticas públicas.

En el Perú, las leyes que se han promulgado para la contratación de bienes y servicios del Estado han sido: Ley 26850, el Decreto Legislativo 1017; sin embargo, estas fueron derogadas; originándose la Ley 30225 (2014), vigente hasta la actualidad y cuyo objeto “es precisar los lineamientos encaminadas a optimizar el importe del capital del participante en los compromisos que se ejecuten en las organizaciones de la división pública, de forma que se ejecuten de manera pertinente” (Artículo 1).

De acuerdo con el portal web de la Escuela de Gobierno (2020), escueladegobierno.edu.pe; el proceso de Contrataciones Públicas del Estado se desarrolla en tres etapas o fases para que estas sean eficaces y eficientes, que se describen a continuación:

Como primera fase se tiene, las actuaciones preparatorias; es donde se inicia lo referido al proceso de la planificación de la contratación; los tiempos y costos de ejecución y las especificaciones que las determinan. Estas fases iniciales se encuentran en el denominado Plan Anual de Contrataciones (PAC), el cual estará vinculado con el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Institucional de Apertura Contratación (Escuela de Gobierno, 2020). De acuerdo con lo planteado, para medir esta dimensión se tienen los indicadores: atención oportuna, tiempo, especificaciones técnicas y estudio de mercado.

Seguidamente, la fase de selección; en la que luego de que se apruebe el presupuesto la entidad elige a los postulantes que ofrecen sus bienes o servicios que serán utilizados en la obra en la que tenga a bien desarrollarse como servicio público; en esta etapa existen sub etapas, que se deben considerar para la

preparación de la oferta, el llamado a la convocatoria, la presentación de las ofertas, la evaluación de estas y la calificación (Escuela de Gobierno, 2020). Para medir esta dimensión se tienen los indicadores: procedimientos de selección, contrataciones inferiores a ocho UIT, contrataciones directas y procedimientos de selección electrónicos.

Finalmente, la fase de ejecución, siendo la última etapa en la que el servidor o suministrador y la parte contratante cumplen con las prestaciones establecidas en el contrato luego de la cesión o buena pro; en ese sentido, el candidato elegido ejecuta la obra o servicio y el ente contratante efectúa el pago por éste (Escuela de Gobierno, 2020). Para medir esta dimensión se tomarán en cuenta los indicadores: plazo de ejecución contractual, aplicación de penalidades, plazo establecido respecto al pago, y conformidad y distribución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación estuvo centrada en una investigación básica, como lo señalan Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018), es la que “persigue ampliar los conocimientos sobre la problemática de estudio” (p. 91), en ese sentido, la misma es básica porque aborda los hechos del problema, en este caso específico, el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, durante el periodo 2020; tal y como se presentan en su realidad con la finalidad de estudiarlos y obtener conocimiento profundo de este.

Del mismo modo, la presente investigación en su nivel es explicativo, tal como lo indican Ñaupas et al. (2018), “el propósito de este nivel de investigación es la comprobación de hipótesis causales o explicativas” (p. 92); por lo que para esta investigación se determinó la incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, durante el periodo 2020.

En cuanto al diseño se consideró el no experimental, Gotuzzo (2018), afirma que este tipo de investigación se caracteriza por no manipular deliberadamente la variable independiente, el investigador solo se dedica a contemplar los fenómenos en su estado natural, para su análisis. En virtud a lo señalado, no se realizó manipulación de las variables indicadas en el párrafo anterior.

3.2. Variables y operacionalización

Para la presente investigación se tiene que la variable independiente es el trabajo administrativo remoto y la variable dependiente la contratación de bienes y servicios. En el Anexo 2 se muestra la operacionalización de variables. A continuación, se presenta la definición conceptual de cada variable.

Definición conceptual

Definición de la variable independiente: trabajo administrativo remoto

Según el Decreto de Urgencia N°026-2020 (2020), emitida por el gobierno del Perú, en la que se establecen medidas especiales y temporales para evitar la

propagación del coronavirus en todo el país; dentro de las cuales aparece la figura del trabajo remoto, definiéndolo como:

El trabajo remoto se constituye por el desarrollo de la práctica laboral de forma subordinada con la presencia física del empleado en su hogar o en su defecto espacio de aislamiento, empleando diversos medios para llevar a cabo la jornada laboral en un sitio distinto al del trabajo, siempre que las circunstancias del trabajo lo admitan. (Artículo 16)

Definición de la variable dependiente: contratación de bienes y servicios

Según el Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), precisa sobre las contrataciones de bienes y servicios por parte del Estado:

Los compromisos del estado son procedimientos que se originan desde una planeación organizada y presentada en un protocolo designado El Plan Anual de Contrataciones, abarca los convenios de productos, servicios y construcciones que se solicitarán para la consecución de los propósitos organizacionales de cada organismo público a lo largo del año fiscal. (OSCE, 2012, p. 3)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es definida como “un conjunto finito o infinito de elementos que la componen que tienen características comunes entre ellos y sobre los cuales se realiza la investigación en un determinado espacio y tiempo” (Valderrama y Jaimes, 2019, p. 255). En ese sentido, la población estuvo constituida por 144 trabajadores de las oficinas de Administración, Unidad de abastecimiento, Unidad de Finanzas y de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la entidad OEFA, distribuidas como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1.

Distribución de la población

Oficina/Unidad	Cantidad de trabajadores
Oficina de Administración	7
Unidad de Abastecimiento	83
Unidad de Finanzas	29
Unidad de Gestión de Recursos Humanos	25
Total	144

Fuente: Datos suministrados por OEFA

“La muestra es un subconjunto de la población con características comunes o representativa de ésta” (Valderrama y Jaimes, 2019, p.66). En ese sentido, en la presente investigación la muestra estuvo constituida por empleados de las áreas mencionadas en la tabla 1, escogidos a través de un muestreo no probabilístico intencional; tal como lo señala Arias (2012) “se selecciona con base a consideraciones predeterminadas por los investigadores” (p.45); por lo que se tomó como muestra trabajadores de cada oficina o unidad que hayan trabajado en dicha área antes y durante el trabajo administrativo remoto por COVID 19, asimismo, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión siguientes:

Con respecto a los criterios de inclusión: Que tenga como mínimo 3 años prestando servicios en la entidad; que tenga vínculo laboral bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS).

Con respecto a los criterios de exclusión: que durante el semestre 2020 no hayan tenido más de 60 días de descanso vacacional, licencia con sin goce de haber. Asimismo, que el colaborador haya realizado durante el segundo semestre 2020 actividades distintas a las del segundo semestre del 2019.

De acuerdo con lo mencionado en líneas anteriores, la muestra del estudio quedó constituida por 82 trabajadores distribuidos como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2.

Distribución de la muestra de estudio

Oficina/Unidad	Cantidad	Muestra
Oficina de Administración	7	5
Unidad de Abastecimiento	83	37
Unidad de Finanzas	29	20
Unidad de Gestión de Recursos Humanos	25	20
Total	144	82

Fuente: Datos suministrados por OEFA/ elaboración propia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“Las técnicas de recolección de información son las diversas maneras utilizadas por el investigador para conseguir la información” (Palella y Martins, 2012, p.38). Para el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta.

Un instrumento de recolección de información, “son todos aquellos recursos que utiliza el investigador para aproximarse al fenómeno, con el propósito de obtener la información que dará respuesta a las inquietudes planteadas al inicio” (Palella y Martins, 2012). Para este estudio, se emplearon como instrumento dos cuestionarios de Likert con 16 y 15 preguntas respectivamente.

Validación y confiabilidad de instrumentos

La validez de un instrumento “está vinculada con la inexistencia de sesgos en éste” (Palella y Martins, 2012, p. 160). Los instrumentos aplicados fueron diseñados considerando diversos criterios que han sido elementos relevantes para la validación por medio del juicio de expertos, por lo que admitieron estar conformes para su empleo, en el Anexo 7 se presentan los certificados correspondientes.

Por su parte, la confiabilidad “está referida a la inexistencia de error aleatorio en un instrumento” (Palella y Martins, 2012, p. 164). La fiabilidad se efectuó a través del software SPSS, con el factor Alfa de Cronbach resultando ambos instrumentos confiables con 0.833 y 0.845 respectivamente. En el Anexo 5 se presenta la base de datos de la prueba piloto y su fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para el presente estudio se recolectó la información a través de la aplicación de dos instrumentos de tipo escala Likert a la muestra seleccionada; cada uno para recoger información referida a cada una de las variables de estudio; en este caso específico, trabajo administrativo remoto y contratación de bienes y servicios. Respecto al permiso se cuenta con el consentimiento informado de la entidad OEFA.

3.6. Método de análisis de datos

La “estadística descriptiva es el conjunto de métodos para organizar, resumir y presentar los datos de manera informativa” (p. 419) (Ñaupas, Palacios , Valdivia y Romero, 2018), es decir, es la forma de como presentar los datos de manera organizada y ordenada, en ese sentido, en la presente investigación se aplicó la estadística descriptiva por ser de enfoque cuantitativo donde se manejaron los

datos de forma organizada presentándolos por medio de tablas y gráficos para su mejor comprensión, en este caso específico las variables trabajo administrativo remoto y contratación de bienes y servicios. Asimismo, los resultados son presentados por medio de tablas y gráficas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales para su mejor presentación, comprensión y posterior análisis. En las tablas son presentados los resultados tanto de la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial; en la que se utilizó el programa SPSS, donde para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación estuvo circunscrito a los lineamientos y protocolos exigidos por la Universidad César Vallejo para la presentación de tesis, asimismo, cuenta con la carta de consentimiento de la entidad OEFA (Anexo 9); de igual forma, la confidencialidad en el tratamiento de la información recolectada; el respeto al derecho de autor a través de la aplicación de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Tabla 3.

Distribución de frecuencias variable: Trabajo administrativo remoto por COVID 19.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	22	26,8
	Regular	39	47,6
	Bueno	21	25,6
Total		82	100,0

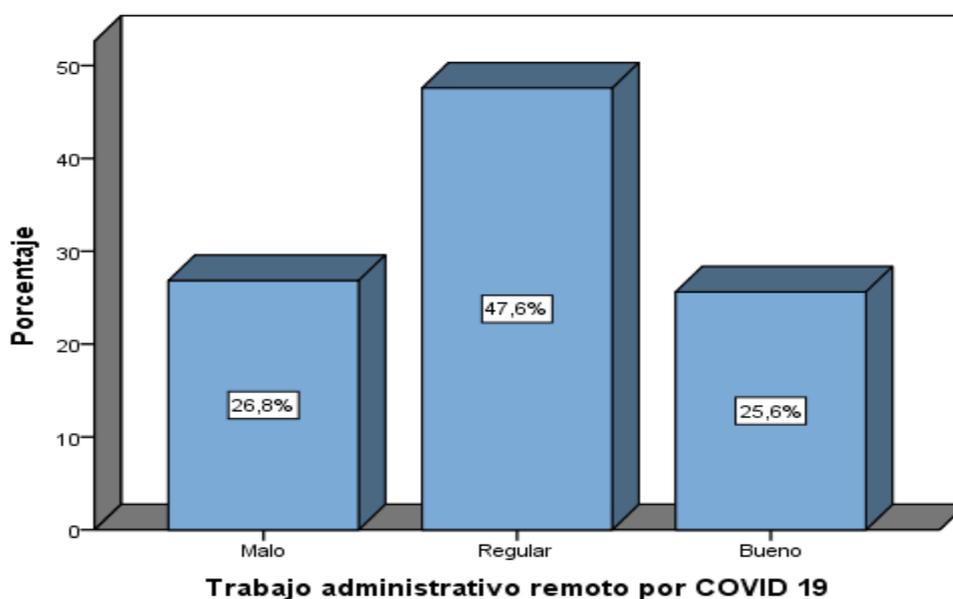


Figura 1. Trabajo administrativo remoto por COVID 19.

Como se visualiza en la tabla 3 y figura 1, 39 de los sujetos que representan el 47,6% de los trabajadores encuestados posicionaron al trabajo administrativo remoto por COVID 19 en un nivel regular, mientras que 22 personas que constituyen el 26,8% de los encuestados lo ubicaron como malo y 21 encuestados que representa el 25,6% consideraron que al trabajo administrativo por COVID 19 en OEFA como bueno. Considerando a la variable tiene mayor prevalencia situado es el nivel regular en OEFA durante el periodo 2020.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias de la contratación de bienes y servicios.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	44	53,7
	Moderado	36	43,9
	Alto	2	2,4
Total		82	100,0

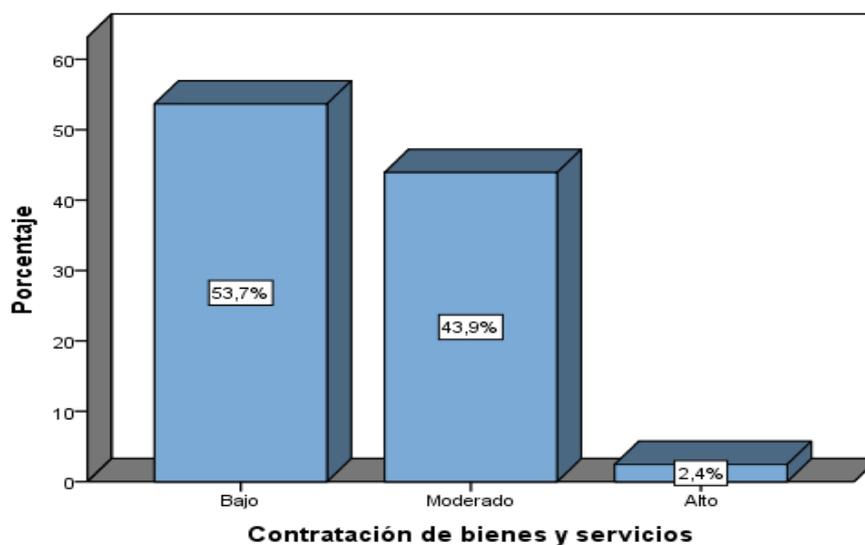


Figura 2. Contratación de bienes y servicios

De acuerdo a la tabla 3 y figura 2, los sujetos que fueron el número 44 que representa el 53,7% de los trabajadores encuestados posicionaron a la contratación de bienes y servicios en un nivel bajo, mientras que 36 personas que constituye 43,9% de los encuestados lo situaron como moderado y 2 encuestados que representan el 2,4% consideraron que la contratación de bienes y servicios como alto en la OEFA. Considerando a la variable tiene mayor prevalencia en el nivel bajo de la OEFA durante el periodo 2020.

Tabla 5.

Tabla cruzada Trabajo administrativo remoto por COVID 19 y la Contratación de bienes y servicios.

		Contratación de bienes y servicios			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Trabajo administrativo remoto por COVID 19	Malo	Recuento	12	8	2	22
		% del total	14,6%	9,8%	2,4%	26,8%
	Regular	Recuento	20	19	0	39
		% del total	24,4%	23,2%	0,0%	47,6%
	Bueno	Recuento	12	9	0	21
		% del total	14,6%	11,0%	0,0%	25,6%
Total	Recuento	44	36	2	82	
	% del total	53,7%	43,9%	2,4%	100,0%	

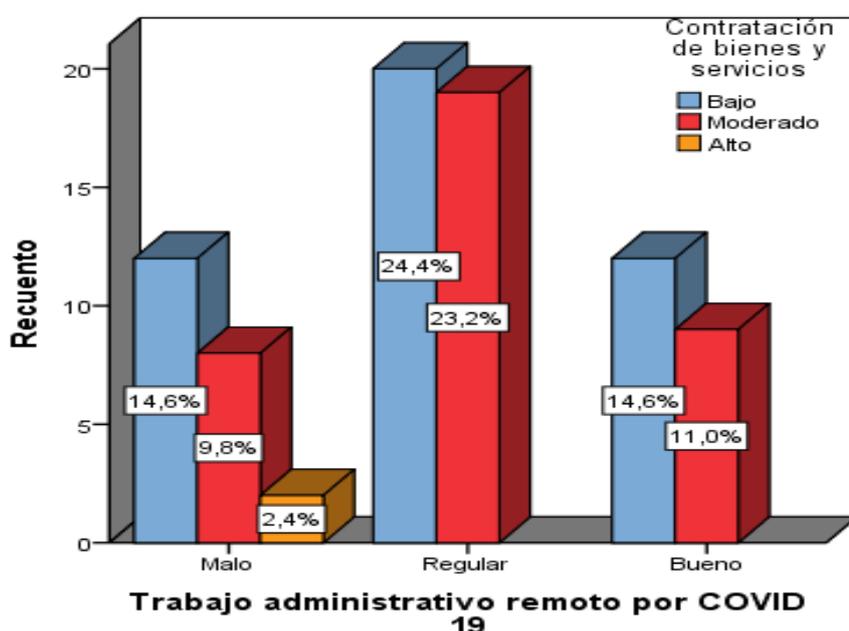


Figura 3. Niveles de contingencia del Trabajo administrativo remoto por COVID 19 y la Contratación de bienes y servicios.

Como se observa en la tabla 5 y figura 3, el trabajo administrativo por COVID 19 con respecto a la contratación de bienes y servicios en OEFA durante el periodo 2020, que 20 personas que constituyen el 24.4% refieren que el trabajo administrativo se establece a un nivel regular cuando la contratación de bienes se sitúa en un nivel bueno; asimismo 19 encuestados que representan el 23,2% hacen referencia que el trabajo remoto por COVID 19 está en un nivel regular cuando la contratación de bienes está en un nivel moderado; mientras que 12 personas que representan el 14.6% lo evalúan al trabajo administrativo remoto como malo cuando la contratación está en un nivel bajo, otros 12 personas que es el 14,6% afirman que el trabajo administrativo remoto es bueno frente a un

nivel de contratación de bienes y servicios de nivel bajo; otros 9 trabajadores que el es 11% anuncian que el nivel de trabajo remoto es bueno cuando la contratación está en un nivel moderado y 8 personas que representan el 9,8% de los trabajadores refirieron que el trabajo administrativo por COVID 19 se da en un nivel malo frente a una contratación de bienes y servicios de nivel moderado en la OEFA durante el periodo 2020 es eficiente. De estos resultados se afirma que el trabajo remoto incide porcentajes bajos en la contratación de bienes.

Tabla 6.

Presentación de normalidad de datos.

		Pruebas de normalidad		
		Trabajo administrativo remoto por COVID 19	Kolmogorov-Smirnov ^a	
Contratación de bienes y servicios	Malo	,389	14	,000
	Regular	,294	18	,000
	Bueno	,360	50	,000
Actos preparatorios	Malo	,391	14	,000
	Regular	,278	18	,001
	Bueno	,357	50	,000
Procedimientos de selección	Malo	,332	14	,000
	Regular	,312	18	,000
	Bueno	,398	50	,000
Ejecución contractual	Malo	,417	14	,000
	Regular	,442	18	,000
	Bueno	,451	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 6 señala la prueba de bondad de ajuste de datos de las variables de la investigación donde los resultados de la significancia son menores a 0,05 en consecuencia resalta que la distribución de los datos es normal, por lo que el uso de una prueba inferencial no paramétrica será necesario.

Explicación anticipada antes de ejecutar el análisis inferencial de los datos:

Después de haber obtenido los datos con el instrumento de escala ordinal se hará uso de una prueba no paramétrica donde reconoce la tendencia existente entre variables independientes anverso a las variables dependientes. Asimismo, se afirma que las variables son cualitativas y datos no paramétricos por ello se hace uso de un análisis con el modelo de la Regresión logística ordinal para el análisis inferencial.

Tabla 7.

Ajuste de modelo del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,242			
Final	,000	37,228	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los resultados del modelo se tiene que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 tiene incidencia en la contratación de bienes y servicios puesto que presenta un Chi Cuadrado de 37,228 y un p_valor igual a 0,000 frente a la significancia estadístico igual $\alpha=0.005$, que significó rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, existe subordinación de una variable en la relación a la otra.

Tabla 8.

Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	13,000	12	,983
Desviación	9,000	12	,569

Función de enlace: Logit.

De los resultados en la tabla 8, los datos posibilitan demostrar la dependencia entre las variables puesto que el programa indica un p_valor de 0,983 frente al $\alpha = 0,005$, ante ello el modelo resulta beneficioso el modelo para el análisis.

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

Ha: Existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

Tabla 9.

Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en las contrataciones de bienes y servicios.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[cont_biens_y_servcs = 1]	-17,324	123,40	201,541	1	,000	-,538	-3191,185
	[cont_biens_y_servcs = 2]	3,871	,816	922,492	1	,000	2,271	-,470
Ubicación	[trab_admt_cov_19=1]	-17,570	1924,69	729,197	1	,000	-,923	-5828,464
	[trab_admt_cov_19=2]	,223	134,542	992,169	1	,002	-,839	-3892,285
	[trab_admt_cov_19=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados se puede apreciar la incidencia que tiene trabajo administrativo remoto por COVID 19 en las contrataciones de bienes y servicios en la OEFA, periodo 2020, donde el resultado de Wald es igual a 992,169 que es mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,002 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 2 de la contratación de bienes y servicios donde su resultado Wald es igual a 922,492 y la significancia es igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Ello determina la incidencia, cuanto regular sea el trabajo administrativo remoto las contrataciones de bienes y servicios tendrá un nivel moderado de aceptación en la OEFA periodo 2020.

Tabla 10.

Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis general.

Cox y Snell	,338
Nagelkerke	,453
McFadden	,266

Función de enlace: Logit.

De acuerdo al modelo se visualiza la subordinación de la contratación de bienes y servicios en el trabajo de administrativo remoto por COVID 19, donde el coeficiente de Nagelkerke indica que la inestabilidad de la contratación de bienes y servicios se debe a un 45,3% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho. No existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación por bienes y servicios en OEFA, 2020.

Ha. Existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

Tabla 11.

Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios.

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[actos preparatorios = 1]	-18,265	1856,202	26,924	1	,003	-3656,353	3619,823
	[actos preparatorios = 2]	1,386	,791	23,075	1	,000	-,163	2,936
Ubicación	[trab_admt_cov_19=1]	-36,441	2750,781	27,329	1	,000	-5427,873	5354,991
	[trab_admt_cov_19=2]	-18,152	1856,202	17,390	1	,001	-3656,240	3619,937
	[trab_admt_cov_19=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados se observa la incidencia que tiene trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de las contrataciones de bienes y servicios en la OEFA, periodo 2020, donde el resultado de Wald es igual a 27,329 que es mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,000 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de los actos preparatorios cuyo resultado Wald es igual a 26,924 y la significancia es igual a $p=0,003 < \alpha=0,05$. Lo que determina la incidencia, cuya existencia de un trabajo administrativo remoto con nivel malo, los actos preparatorios también tendrán un nivel bajo de aceptación en la OEFA periodo 2020.

Tabla 12.

Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 1.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,472
Nagelkerke	,596
McFadden	,407

Función de enlace: Logit.

Con el resultado del modelo se visualiza la subordinación del trabajo de administrativo en los actos preparatorios donde el coeficiente de Nagelkerke indica que la inestabilidad de los actos preparatorios se debe a un 59,6% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho. No existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

Ha. Existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.

Tabla 13.

Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[proc_de_selecc = 1]	-18,359	1906,714	26,568	1	,000	-2,375	-,451
	[proc_de_selecc = 2]	1,253	,802	23,441	1	,000	1,069	3,188
Ubicación	[trab_admt_cov_19=1]	-36,535	2920,637	29,438	1	,005	-,938	1,653
	[trab_admt_cov_19=2]	-18,324	1906,714	16,279	1	,002	-1,294	,977
	[trab_admt_cov_19=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados muestran la incidencia que tiene trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión de procedimientos de selección donde el resultado de Wald es igual a 29,438 que es mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,005 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de los procedimientos de selección cuyo resultado Wald es igual a 26,568 y la significancia es igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Lo que determina la incidencia, donde la existencia de un trabajo administrativo remoto con nivel

malo, traerá consigo un procedimiento de selección con un nivel bajo de aceptación en la OEFA periodo 2020.

Tabla 14.

Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 2.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,438
Nagelkerke	,553
McFadden	,366

Función de enlace: Logit.

Con el resultado del modelo se visualiza la subordinación del trabajo de administrativo en el proceso de selección donde el coeficiente de Nagelkerke indica que la inestabilidad del procedimiento de selección se debe a un 55,3% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho. No existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA.

Ha. Existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA.

Tabla 15.

Comprobación de la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual.

Estimaciones de parámetro						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ejec_contractual = 1]	-36,752	,261	68,881	1	,000	-1,343	-23,407
	[ejec_contractual = 2]	-17,146	1822,078	,000	1	,002	3,144	236,907
Ubicación	[trab_admt_cov_19=1]	-36,059	,564	89,113	1	,001	,525	-34,032
	[trab_admt_cov_19=2]	-37,212	,000	.	1	,164	-,334	-31,966
	[trab_admt_cov_19=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados demuestran la incidencia que tiene trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual donde el resultado de Wald es igual a 89,113 que es mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,001 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de la ejecución contractual cuyo resultado Wald es igual a 68,881 y la significancia es igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Lo que determina la incidencia, donde existencia de un trabajo administrativo remoto con nivel malo, traerá consigo una ejecución contractual con un nivel bajo de aceptación en la OEFA periodo 2020.

Tabla 16.

Regresión del pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 2.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,247
Nagelkerke	,311
McFadden	,180

Función de enlace: Logit.

Con el resultado del modelo se visualiza la subordinación del trabajo de administrativo en el proceso la ejecución contractual donde el coeficiente de Nagelkerke indica que la inestabilidad de la ejecución contractual se debe a un 31,1% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

V. DISCUSIÓN

A través de los hallazgos obtenidos para la hipótesis general, se logró demostrar que existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, donde el resultado Wald fue igual a 992,169 mayor al punto de corte = 4, con una significancia de $p=0,002 < \alpha=0,05$, donde se rechazó la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 2 de la contratación de bienes y servicios cuyo resultado Wald fue igual a 922,492 con una significancia igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke indicó que la inestabilidad de la contratación de bienes y servicios se debe a un 45,3% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020. Estos resultados son similares a Felstead y Henseke (2017), quienes concluyeron que el trabajo remoto ofrece grandes ventajas y está vinculado con la alta disposición y responsabilidad de la entidad, sin embargo, supone el incremento de las actividades laborales y una elevada disposición a desconectarse.

En ese mismo orden de ideas, la investigación de Brynjolfsson et al. (2020), quienes concluyeron que un gran porcentaje de la población activa estadounidense cambiaron su entorno de trabajo provocado por el COVID 19, en dicha investigación se demostró que los trabajadores muestran mayor interés por realizar su jornada desde su hogar y de migrar al nuevo entorno de trabajo. Por otra parte, este estudio es similar a los resultados presentados por López (2020), quien expresa que sociedades como la mexicana no tienen la suficiente preparación para la migración de la jornada laboral a un entorno virtual, puesto que existe una gran brecha tecnológica en los diferentes sectores de la población, también debido a la escasa preparación de las personas en las tecnologías.

Asimismo, estos resultados son similares a los de Eddleston y Mulki (2015), quienes concluyeron sobre el trabajo remoto respecto a la relación trabajo-familia eleva la complejidad entre ambos elementos al aumentarse la incapacidad de desvincularse al trabajo. De la misma manera, los resultados son similares a la investigación realizada por Echeverri y Espitia (2020), cuyas conclusiones revelan que la modalidad de trabajo remoto en trabajadores colombianos

expresaron en un 70% estar satisfechos con la nueva forma de trabajo, especialmente en los esfuerzos que realizó la institución para afrontar las limitaciones, adicionalmente, el 72% de los trabajadores están satisfechos por la buena gestión del tiempo. De igual forma, los resultados alcanzados tienen concordancia con el de Zapata (2020), quien concluyó que a raíz del trabajo remoto por COVID 19 se han establecido cambios profundos en las jornadas y relaciones laborales, ingresos económicos, asimismo, en la administración de licencias vacacionales, permisos remunerados y no remunerados.

Por medio de los resultados alcanzados para la primera hipótesis específica, se demostró que existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, donde el resultado de Wald fue igual a 27,329 mayor al punto de corte = 4, con una significancia de $p=0,000 < \alpha=0,05$, donde se rechazó la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de los requerimientos cuyo resultado Wald fue igual a 26,924 y la significancia fue igual a $p=0,003 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke señaló que la inestabilidad de los actos preparatorios se debe a un 59,6% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020. Estos resultados difieren a los de Echeverri y Espitia (2020), cuyos hallazgos revelaron que los trabajadores se sienten satisfechos con la institución debido al soporte que les ha brindado tanto en la migración tecnológica como en la gestión del tiempo, asimismo revelaron que los trabajadores con el trabajo remoto no tienen un buen work-life-balance.

De la misma manera, estos hallazgos difieren de la investigación de Muñoz et al. (2017), quienes encontraron que los procesos de contratación pública de bienes y servicios derivan en la buena planificación, todo lo cual se necesita de preparación y capacitaciones del personal, con el propósito de efectuar control y evaluaciones a la gestión. Asimismo, estos hallazgos se diferencian con los de Vélchez et al. (2020), quienes demostraron que la percepción de los trabajadores respecto a la tramitación de expedientes es alta.

Por otra parte, estos resultados están en concordancia con la investigación de Armas (2016), quien concluyó que el Centro de Investigación Científica – CENI necesita un patrón para gestionar el sistema de compras públicas, que sirva para tener una mejora en los procesos desde su inicio hasta la finalización que

repercutirá en la mejora de los periodos de ejecución. De la misma manera, la investigación de Amanecia (2019), quien concluyó que las preparaciones de los actos licitatorios inciden en gran medida en la efectividad en las contrataciones de bienes y servicios en la Municipalidad Distrital de Pocollay en Tacna.

Por medio de los resultados alcanzados para la segunda hipótesis específica, se demostró que existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, cuyo resultado Wald fue igual a 29,438 que fue mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,005 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de los procedimientos de selección cuyo resultado Wald fue igual a 26,568 y la significancia fue igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke señaló que la inestabilidad del proceso de selección se debe a un 55,3% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020. Estos hallazgos son similares a los de Vásquez (2018), quien concluyó que fundamentalmente las debilidades encontradas en los procesos contractuales; a las que se requiere mayor vigilancia es la planificación; presentando grandes problemas que perjudican la práctica contractual. Asimismo, estos resultados son similares a los de Sánchez (2017), quien llegó a la conclusión respecto del trabajo a distancia en Perú deben tomarse consideraciones más efectivas y poderosas para brindar un mercado en concordancia con los derechos laborales; asimismo, posibilitar de la inserción laboral de los sectores más desposeídos debido a la brecha tecnológica existente.

De manera similar el estudio de Mamani (2017), quien tuvo como hallazgo que existen deficiencias en la planificación y en los procedimientos de convocatorias; lo que supone un bajo grado de cumplimiento de los procesos de selección. Respecto al trabajo remoto, estos resultados se oponen a la investigación de Culqui y González (2016), quienes llegaron a la conclusión de las diversas ventajas que ofrece el trabajo remoto para los trabajadores, como lo es la autonomía y la gestión del tiempo laboral y familiar, pudiendo ser un enorme recurso para la extensión de las licencias por maternidad, asimismo, repercute en la optimización del ahorro por costos de servicios, recursos y tiempo de las labores. De la misma forma, el trabajo de Rodríguez y Pardo (2020), quienes

concluyeron sobre el trabajo remoto que aumenta la producción y calidad de vida, mientras se sigan las sugerencias para seguir las actividades y evitar que éste se desarrolle fuera del horario acordado, reduciendo de este modo los niveles de ineficacia.

Por medio de los resultados alcanzados para la tercera hipótesis específica, se demostró que existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, donde el resultado de Wald fue igual a 89,113 que fue mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,005 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 del proceso contractual cuyo resultado Wald fue igual a 68,881 y la significancia fue igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke indicó que la inestabilidad de la ejecución contractual se debe a un 31,1% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020. Estos resultados son similares al estudio de Yafac (2019), quien concluyó que existe un elevado porcentaje de operaciones con retraso de avisos a llamados, por lo que no se ejecutan contractualmente en el tiempo establecido en el Plan Anual de Contrataciones en los periodos 2013 a 2017, indicando ineficacia en los procesos. De la misma forma, la investigación de Lara (2016), quien concluyó que con la aplicación de una mejora de procesos de contrataciones existe una optimización de los recursos en los procedimientos de contratación de bienes y servicios en la Municipalidad de Cieneguilla. También, Muchica (2016), quien concluyó respecto a la eficacia en la contratación de bienes y servicios, que se deben implementar las acciones correctivas sugeridas por el Organo de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza.

Estos resultados se oponen a los de Brynjolfsson et al. (2020), quienes concluyeron que se demostró el interés que manifiestan las personas por trabajar desde la casa y de introducirse en las novedosas tecnologías para la ejecución del trabajo. En ese mismo orden de ideas, el trabajo de Echeverri y Espitia (2020), quienes concluyeron que los trabajadores objeto de estudio se sienten motivados al realizar el trabajo desde un entorno virtual en el que tienen equilibrio de las actividades de trabajo y la familia.

Adicionalmente, los hallazgos alcanzados, están en concordancia con la investigación realizada por Felstead y Henseke (2017), quienes argumentan que el trabajo administrativo ofrece numerosas ventajas, sin embargo, supone el incremento de las actividades laborales y la predisposición a estar conectado más tiempo interfiriendo en los horarios de los trabajadores. De la misma manera, la investigación de Eddleston y Mulki (2015), quienes en sus conclusiones demostraron en relación a la integración trabajo-familia incrementa la complejidad entre las labores asociadas al trabajo amentando las complicaciones entre lo laboral y lo familiar, como también la difícil desconexión de las actividades laborales fuera del horario de trabajo.

Por otra parte, la investigación de Calqui y Gonzales (2016), quienes determinaron desventajas en el desarrollo del trabajo remoto para los empleados, como lo son: la gestión del tiempo, la autonomía, equilibrio entre la vida familiar y la laboral, entre otros aspectos. De manera similar, los hallazgos a los que se llegó en OEFA respecto al trabajo remoto en el contexto del COVID 19 en la contratación de bienes y servicios, están enfocados en la misma dirección de la investigación de Echeverri y Espitia (2020), quienes explican que el trabajo remoto sugiere enfrentar nuevos retos y atenciones para los empleados que están trabajando bajo esta modalidad, especialmente se debe considerar atender el respeto a los horarios, periodos de reuniones y el balance en la cantidad de trabajo, entre otros aspectos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determina que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en las contrataciones de bienes y servicios en la OEFA, periodo 2020, donde el resultado Wald es igual a 992,169 que es mayor al punto de corte = 4, con una significancia de $p=0,002 < \alpha=0,05$, rechazando la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 2 de la contratación de bienes y servicios donde su resultado Wald es igual a 922,492 con una significancia igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke indica que la inestabilidad de la contratación de bienes y servicios se debe a un 45,3% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

Segunda:

Se determina que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión de los actos preparatorios de las contrataciones de bienes y servicios en la OEFA, periodo 2020, donde el resultado de Wald es igual a 27,329 mayor al punto de corte = 4, con una significancia de $p=0,000 < \alpha=0,05$, donde se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de los requerimientos cuyo resultado Wald es igual a 26,924 y la significancia es igual a $p=0,003 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke refiere que la inestabilidad de los actos preparatorios se debe a un 59,6% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

Tercera:

Se determina que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión de procedimientos de selección cuyo resultado de Wald es igual a 29,438 que es mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,005 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 de los procedimientos de selección cuyo resultado Wald es igual a 26,568 y la significancia es igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke refiere que la inestabilidad del proceso de selección se debe a un 55,3% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

Cuarta:

Se determina que el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión la dimensión ejecución contractual donde el resultado de Wald es igual a 89,113 que es mayor al punto de corte = 4, con una significatividad de $p=0,005 < \alpha=0,05$, el cual se rechaza la hipótesis nula por la incidencia en el nivel 1 del proceso contractual cuyo resultado Wald es igual a 68,881 y la significancia es igual a $p=0,000 < \alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke refiere que la inestabilidad de la ejecución contractual se debe a un 31,1% por la conducta que tiene el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la OEFA periodo 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los Directivos de la OEFA evaluar, en un escenario pos pandemia, la posibilidad de que parte de las actividades vinculadas con la contratación de bienes y servicios, se puedan seguir realizando de forma remota, en la medida que se mejore el soporte institucional (equipos, componentes, materiales, etc. para la realización del trabajo remoto) y mejora de las condiciones laborales (respeto a los horarios, periodos de reuniones y el balance en la cantidad de trabajo, entre otros aspectos). En ese sentido, se sugiere también sopesar el porcentaje de colaboradores necesarios para esta modalidad, así como su frecuencia o alternancia en un régimen mixto (presencial y remoto por días).

Segunda:

Se recomienda a los Directivos de la OEFA brindar- a todos los colaboradores de la Oficina de Abastecimientos, así como a los que ostentan cargos directivos y a los colaboradores que participan en la elaboración de términos de referencia y especificaciones técnicas- capacitaciones relacionadas con la actualización de conocimientos en materia de contrataciones y con el desarrollo de habilidades en un entorno virtual con la finalidad de optimizar la etapa de actos preparatorios en el trabajo administrativo remoto por COVID 19 en dicha entidad.

Tercera:

Se recomienda a los Directivos de la OEFA, respecto a los procedimientos de selección, disponer a la Oficina de Administración la evaluación y mejora del soporte institucional (equipos, componentes, materiales, etc.) que permitan su desarrollo en la modalidad de trabajo remoto; mientras que, respecto a las contrataciones inferiores a ocho UIT se recomienda disponer a la Oficina de Asesoría Jurídica que proponga modificaciones a la normativa interna respectiva y a la Oficina de Administración que evalúe y mejore el soporte institucional (equipos, componentes, materiales, etc.) que permitan su desarrollo en la modalidad de trabajo remoto para su realización oportuna.

Cuarta:

Se recomienda a los Directivos de la OEFA, disponer a la Oficina de Administración para que evalúe la determinación de cantidad mínima de colaboradores que deban realizar trabajo presencial con la finalidad de garantizar una capacidad operativa suficiente de colaboradores, que posibilite la ejecución y conformidad oportuna de las contrataciones de bienes y servicios. Y de ser el caso, coordinar con la Oficina de Asesoría Jurídica a efecto que proponga las modificaciones respectivas a la normativa interna relacionada con el desarrollo de actividades de sus colaboradores bajo un sistema mixto (trabajo remoto y presencial) o alterno.

REFERENCIAS

- Amanecia, A. (2019). *Actuaciones preparatorias y la efectividad de la adquisición de bienes y servicios en la Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de Pocollay – Tacna, año 2017*. Repositorio Digital Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tesis de Maestría en Gestión Pública. Obtenido de <http://tesis.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3611>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. (Sexta ed.)*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Armas, M. (2016). *La ejecución presupuestaria y las adquisiciones de bienes y servicios a través del portal de compras públicas del centro de investigación científica de la universidad técnica de Ambato*. Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Tesis de Maestría en Administración Financiera. Obtenido de <http://192.188.46.193/bitstream/123456789/20819/1/T3526M.pdf>
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharm, G., & TuYe, H.-Y. (2020). *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*. Revista NBER WORKING PAPER SERIES, 1-25. Obtenido de <https://www.nber.org/papers/w27344.pdf>
- Caminos, J. (2020). *Algunos interrogantes surgidos a raíz del Teletrabajo producto de la pandemia COVID-19*. Revista de estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral, 2(2), 59-70.
- Condori, A. (2015). *Control interno y su incidencia en las adquisiciones directas de bienes y servicios en el gobierno regional Puno Sede Central periodos 2014-2015*. Repositorio Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Tesis de Contaduría Pública. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2036/Adelaida_Margot_Condoril_Ayamamani.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Culqui, A., & González, A. (2016). *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. Revista Derecho & Sociedad(46), 95-109.

- Decreto de Urgencia N°026-2020. (15 de marzo de 2020). *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.* Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia.* Repositorio Institucional Universidad EAFIT. Tesis de Grado. Colombia. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Eddleston, K., & Mulki, J. (2015). *Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness.* Revista Sage Journals.
- El País. (12 de may. de 2020). *La OMS aconseja mantener al menos un metro de distancia entre las personas en los lugares de trabajo.* Obtenido de <https://elpais.com/economia/2020-05-12/la-oms-aconseja-mantener-al-menos-un-metro-de-distancia-entre-las-personas-en-los-lugares-de-trabajo.html>
- Escuela de Gobierno. (2020). *Conoce las tres fases fundamentales de las Contrataciones Públicas.* Obtenido de <http://www.escueladegobierno.edu.pe/tres-fases-fundamentales-las-contrataciones-publicas/>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). *Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance.* Revista New Technology, Work and Employment, 32(3), 195-212. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ntwe.12097>
- Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). *Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19: Evidence from Canada.* Revista Canadian Public Policy

- / Analyse de politiques, 46(S1), S44-S54. Obtenido de <https://www.utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/cpp.2020-026>
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica.com, 12(16). Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinan>
- Gutuzzo, R. (2018). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima: San Marcos.
- Horovitz, J. (1994). *La satisfacción total del cliente*. Barcelona.
- Lara, S. (2016). *Aplicación de la mejora de proceso en la contratación de bienes y servicios para la optimización de recursos en la Municipalidad de Cieneguilla, Lima*. Repositorio Digital Universidad César Vallejo. Tesis de Ingeniería Industrial. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3413/Lara_TV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley 30225 . (2014). *Ley de Contrataciones del Estado*. Obtenido de <https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Ley/Ley%2030225%20Ley%20de%20contrataciones-julio2014.pdf>
- Ley N° 30036 y su Reglamento. (2015). *Decreto Supremo N°017-2015-TR sobre Teletrabajo*. Obtenido de http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). *La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima*. Revista de Investigación en Psicología, 21(1), 27-50. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111/13119>
- López, E. (2020). *La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID 19*. Revista

- Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales, 43, 1-17. Obtenido de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21737
- Madan, N., Mani, D., & Pillutla, M. (2020). *The Impact of Job Need for Human Proximity and Communication Technologies on. JOB NHP*, 1-31. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3675478
- Mamani, V. (2017). *La programación y actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en la contratación de bienes y servicios de la municipalidad provincial de Huancané de los periodos 2013-2014*. Repositorio Digital Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Tesis de Contaduría Pública.
- Martínez, C. (2020). *México ante la covid-19 y alternativas de trabajo legislativo vía remota*. Revista Pluralidad y Consenso, 10(44). Obtenido de <http://www.revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/viewFile/669/627>
- Mejía, W. (2016). *Influencia de la ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, periodos 2013 - 2014*. Repositorio Digital Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Tesis de Contaduría Pública.
- Ministerio de Interior y Justicia. (1984). *Código Civil del Perú*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo*. Obtenido de http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf
- Muchica, V. (2016). *Los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y su influencia en el nivel de observaciones de las acciones de control del órgano de control institucional de la Municipalidad Alto de la Alianza año 2013*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna. Obtenido de

http://www.tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1062/TM215_Muchica_Puma_VG%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, R., Palma, A., & Zambrano, C. (2017). *Plan operativo anual en los procesos de contratación pública*. Revista Ciencias económicas y empresariales, 3, 102-120. Obtenido de file:///C:/Users/usario/Downloads/Dialnet-PlanOperativoAnualEnLosProcesosDeContratacionPubli-5889755.pdf

Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia: DGP Editores.

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis. Recuperado el 15 de sep. de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2020b). *Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una Guía para los Empleadores*. Recuperado el 15 de sep. de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741584.pdf

Organización Mundial de la Salud-OMS. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado el 15 de sep. de 2020, de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwzIH7BRABEiwAoDxxTvbR1pobq8m1E-g5goxQlu0MWslk56ciFruFoGvVGsDytQKFv2gnzRoCRZoQAvD_BwE

Organización Mundial de la Salud-OMS. (2020b). *Consideraciones relativas a las medidas de salud pública y sociales en el lugar de trabajo en el contexto de la COVID-19*. Recuperado el 15 de sep. de 2020, de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332084/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-Workplaces-2020.1-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Peñañiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016*. Repositorio Digital Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú. Tesis de Administración de empresas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCAS A%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, C. (2020). *Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo*. Revista Actualidad Laboral. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>
- Quiroga, M. (2020). *Bienes y servicios*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/bienes-y-servicios.html>
- Rodríguez, D., & Pardo, M. (2020). *Teletrabajo en tiempos de COVID 19*. Repositorio Universidad Católica de Colombia. Especialización en Administración Financiera.
- RPP Noticias. (2020). *La nueva normalidad digital: ¿Cuáles son los retos tras la pandemia en el Perú?* Obtenido de <https://rpp.pe/columnistas/mariochong/la-nueva-normalidad-digital-cuales-son-los-retos-tras-la-pandemia-en-el-peru-noticia-1274866>
- Sánchez, I. (2017). *Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*. Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, 1-28. Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/455/610
- Schein, E. (1998). *Organizational Socialization and Professional of Management*. Industrial Management, 9 (winter), 1-6.
- Schroeder, R. (2005). *Administración de operaciones. Conceptos y casos contemporáneos*. México: McGraw-Hill. 2° ed.
- Soroui, S. (2020). *Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding*

dynamics. Revista Technology in Society. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X19305251>

Tapia, F. (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. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/53/108>

Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis: decriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: San Marcos.

Vásquez, J. (2018). *Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública*. Revista Prolegómenos, 21(41), 79-98. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2018000100079

Vílchez, M., Collazos, M., Heredia, F., & Sotomayor, G. (2020). *Evaluación de la eficiencia y eficacia en la contratación de obras mediante licitación pública en el gobierno regional Lambayeque, 2017-2019*. Revista Universidad y Sociedad, 2(3), 253-259. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300253&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Yafac, D. (2019). *Propuesta de mejora del proceso de contratación de bienes y servicios a cargo de la unidad de abastecimientos del Proyecto Especial Olmos Tinajones*. Repositorio Digital Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Tesis de Ingeniería Industrial. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1694/1/TL_YafacRiscoDora.pdf

Zapata, N. (2020). *COVID- 19: Estado de emergencia sanitaria, normas gubernamentales y los efectos laborales en Colombia*. Repositorio Institucional Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. Tesis de Derecho. Obtenido de

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17110/Nataly_ZapataMoreno_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Técnica/ Instrumentos
¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?	Determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.	Existe incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.	Trabajo administrativo o remoto	Soporte institucional Integración al entorno de trabajo Satisfacción por el trabajo	-Grado de satisfacción. -Soporte técnico y de tecnologías. -Condiciones físicas del área laboral. -Capacitaciones -Respeto al derecho laboral. -Logro de objetivos. -Trato con los compañeros. -Manejo de las tecnologías -Horario de trabajo. -Satisfacción por la jornada. -Compromiso con la organización. -Desarrollo de capacidades	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Básica Nivel: Explicativo	Técnica: Encuesta
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable	Dimensiones	Indicadores	Población:	Instrumento:
¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?	Determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.	Existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión actos preparatorios de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.	Contratación de bienes y servicios	Actos preparatorios	-Atención oportuna -Tiempo -Especificaciones técnicas -Estudio de mercado	144 trabajadores del área administrativa de OEFA.	-Cuestionario de Trabajo Administrativo Remoto por Covid19 (16 ítems)
¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?	Determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.	Existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión procedimientos de selección de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.		Procedimientos de selección	-Procedimientos de selección -Contrataciones inferiores a ocho UIT -Contrataciones Directas -Procedimientos de selección electrónicos	82 trabajadores del área administrativa de OEFA.	-Cuestionario sobre Contratación de bienes y servicios (15 ítems)
				Ejecución contractual	-Plazo de ejecución contractual. -Aplicación de penalidades. -Plazo establecido respecto al pago -Conformidad y Distribución	Muestreo: No probabilístico intencional o por conveniencia Tipo de análisis: Estadístico	

¿Cómo el trabajo administrativo remoto por COVID 19 incide en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020?	Determinar la incidencia del trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.	Existe incidencia del trabajo administrativo por COVID 19 en la dimensión ejecución contractual de la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020.
--	---	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Trabajo administrativo remoto	El trabajo remoto se constituye por el desarrollo de la práctica laboral de forma subordinada con la presencia física del empleado en su hogar o en su defecto espacio de aislamiento, empleando diversos medios para llevar a cabo la jornada laboral en un sitio distinto al del trabajo, siempre que las circunstancias del trabajo lo admitan. (Decreto de Urgencia N°026-2020, 2020, artículo 16)	Para dar respuesta a esta variable, se aplicó el cuestionario sobre trabajo administrativo remoto por COVID 19, tipo escala de Likert con 16 proposiciones y 5 ítems..	Soporte institucional	-Grado de satisfacción. -Soporte técnico y de tecnologías. -Condiciones físicas del área laboral. -Capacitaciones.	1-5	Ordinal	Alta (62-80)
			Integración al entorno de trabajo	-Respeto al derecho laboral. -Logro de objetivos. -Trato con los compañeros. -Manejo de las tecnologías.	6- 10		Media (39-61)
			Satisfacción por el trabajo	-Horario de trabajo. -Satisfacción por la jornada. -Compromiso con la organización. -Desarrollo de capacidades	11-16		Baja (16-38)
Contratación de bienes y servicios	Los compromisos del estado son procedimientos que se originan desde una planeación organizada y presentada en un protocolo designado El Plan Anual de Contrataciones, abarca los convenios de productos, servicios y construcciones que se solicitarán para la consecución de los propósitos organizacionales de cada organismo público a lo largo del año fiscal. (OSCE, 2012, p. 3)	Para dar respuesta a esta variable, se aplicó el cuestionario sobre contratación de bienes y servicios, tipo escala de Likert con 15 proposiciones y 5 ítems.	Actos preparatorios	-Atención oportuna -Tiempo -Especificaciones técnicas -Estudio de mercado	1-5	Ordinal	Alta (62-80)
			Procedimientos de selección	-Procedimientos de selección -Contrataciones inferiores a ocho UIT -Contrataciones Directas -Procedimientos de selección electrónicos	6- 10		Media (39-61)
			Ejecución contractual	-Plazo de ejecución contractual. -Aplicación de penalidades. -Plazo establecido respecto al pago -Conformidad y Distribución	11-15		Baja (16-38)

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3: Instrumentos de medición de variables

Cuestionario sobre trabajo administrativo remoto por COVID 19

Sr(a).....

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan 16 preguntas sobre trabajo administrativo remoto por COVID 19, por lo que se le solicita marcar una respuesta de acuerdo a su grado de satisfacción que usted tiene con respecto a los ítems señalados. Marque con equis (X) la casilla según sea su caso. La información es confidencial y sólo es para efectos del presente estudio. Por lo que se anticipa el agradecimiento (favor de marcar todas las respuestas)

Escala: 1: Nada satisfecho (NS), 2: Insatisfecho (I), 3: Poco satisfecho (PS), 4: Satisfecho (S), 5: Muy satisfecho (MS)

Items	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Soporte institucional.					
1. Satisfacción respecto al desarrollo, previo a la cuarentena, de herramientas, aplicativos informáticos, etc. que hayan facilitado o contribuido a la migración al trabajo remoto					
2. Grado de eficacia del soporte técnico y de tecnologías de la información que le ha brindado la entidad para la eficaz ejecución del trabajo remoto					
3. Grado de satisfacción respecto de la provisión por parte de la Entidad de equipos, componentes, materiales, etc. para la realización del trabajo remoto.					
4. Grado de satisfacción por el tipo de capacitaciones que ha recibido por parte de la entidad en el contexto del COVID 19.					
5. Grado de satisfacción respecto a la no utilización parcial o total de documentación física vinculada con los expedientes que le son asignados.					
Dimensión: Integración al entorno de trabajo					
6. Grado de satisfacción respecto a la información que brinda la entidad sobre las tareas que se me asignan, así como a un plazo razonable para ejecutarlas.					
7. Grado de satisfacción respecto al trabajo remoto se me brindó oportunamente pautas de cómo poder desarrollarlo de forma eficiente.					
8. Grado de satisfacción respecto al logro de objetivos en el trabajo remoto.					
9. Grado de satisfacción que siento de la interacción y del trato que tengo con mis compañeros en el trabajo remoto.					
10. Grado de satisfacción sobre su desempeño laboral respecto al entorno virtual y uso de tecnologías debido al trabajo remoto por COVID 19.					
Dimensión: Satisfacción por el trabajo					
11. Grado de satisfacción respecto a la buena disposición de mis jefes, compañeros y subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.					
12. Grado de satisfacción sobre el horario habitual de trabajo presencial y el trabajo remoto.					

13. Grado de satisfacción y compromiso por trabajar en esta entidad de forma remota.					
14. Grado de satisfacción sobre mis actividades laborales en la modalidad de trabajo remoto y la oportunidad de alternar y compartir con mi familia.					
15. Grado de satisfacción sobre la disponibilidad de tiempo para realizar actividades particulares, al ahorrar por ejemplo el tiempo que dispensaba para trasladarme a mi centro de labores.					
16. Grado de satisfacción que tiene con respecto al trabajo remoto que realiza en el marco del Covid-19.					

Cuestionario sobre Contratación de bienes y servicios

Sr(a).....

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan 15 preguntas sobre contrataciones, por lo que pedimos a usted se sirva contestar cada una escribiendo una equis (X) en la casilla que mejor considere. La información es confidencial y sólo para efectos del estudio. Por lo que anticipamos nuestro agradecimiento.

Escala: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Items	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Actos preparatorios					
1. ¿La formulación y atención de los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios presentan dificultades en el trabajo remoto?					
2. ¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios son atendidos oportunamente?					
3. ¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios vía trabajo remoto son atendidas en menor tiempo que las que se atendían de forma presencial?					
4. ¿La formulación de las especificaciones técnicas o términos de referencia presentan dificultades en el trabajo remoto?					
5. ¿La elaboración del estudio de mercado presenta dificultades en el trabajo remoto?					
Dimensión: Procedimientos de selección					
6. ¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?					
7. ¿Las contrataciones de bienes y servicios por montos inferiores a ocho UIT presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?					
8. ¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas por contrataciones directas presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?					
9. ¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección electrónicos presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?					
10. ¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, se inicia su ejecución dentro del plazo establecido?					
Dimensión: Ejecución contractual					
11. ¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, son cumplidas de acuerdo al plazo de ejecución contractual inicial suscrito?					
12. ¿La ejecución contractual, efectuadas por trabajo remoto, suscrita por el contratista cumple con el plazo establecido en el contrato?					
13. ¿La ejecución contractual suscrita por la entidad cumple con el plazo establecido respecto al pago?					
14. ¿Con la ejecución contractual suscrita, efectuadas por trabajo remoto, la entidad realiza con mayor frecuencia la aplicación de la penalidad correspondiente?					

15. ¿Respecto de la conformidad y distribución de los bienes adquiridos , efectuados por trabajo remoto, presentan una demora suscitada por los protocolos de seguridad y salud por COVID 19?

--	--	--	--	--

Anexo 4: Base de datos de la muestra

Base de datos sobre trabajo administrativo remoto por COVID 19

Muestra	Dimens: Soporte institucional					Dimens: Integración al entorno de trabajo					Dimens: Satisfacción por el trabajo					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto 1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5
Sujeto 2	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5
Sujeto 4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5
Sujeto 5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	4	4	5	5
Sujeto 6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Sujeto 7	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
Sujeto 8	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5
Sujeto 9	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5
Sujeto 10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
Sujeto 11	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5
Sujeto 12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 14	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
Sujeto 15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 16	5	5	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4
Sujeto 17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Sujeto 19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 20	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4
Sujeto 21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
Sujeto 22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5
Sujeto 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
Sujeto 25	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
Sujeto 26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3
Sujeto 27	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Sujeto 28	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5
Sujeto 29	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 30	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4
Sujeto 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4
Sujeto 32	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
Sujeto 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 35	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
Sujeto 36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 37	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	1	1	3
Sujeto 38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Sujeto 39	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
Sujeto 40	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5
Sujeto 41	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5

Base de datos sobre trabajo administrativo remoto por COVID 19

Muestra	Dimens: Soporte institucional					Dimens: Integración al entorno de trabajo					Dimens: Satisfacción por el trabajo					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto 42	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 43	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4
Sujeto 44	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5
Sujeto 45	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5
Sujeto 46	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	4	4	5	5
Sujeto 47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Sujeto 48	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
Sujeto 49	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5
Sujeto 50	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5
Sujeto 51	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
Sujeto 52	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5
Sujeto 53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 55	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
Sujeto 56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 57	5	5	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4
Sujeto 58	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
Sujeto 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Sujeto 60	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 61	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4
Sujeto 62	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
Sujeto 63	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5
Sujeto 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
Sujeto 66	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
Sujeto 67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3
Sujeto 68	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Sujeto 69	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5
Sujeto 70	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 71	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4
Sujeto 72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4
Sujeto 73	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
Sujeto 74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 76	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
Sujeto 77	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 78	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	1	1	3
Sujeto 79	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Sujeto 80	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
Sujeto 81	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5
Sujeto 82	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5

Cuestionario sobre Contratación de bienes y servicios

Muestra	Dimensión: Requerimientos					Dimensión: Procesos de selección					Dimensión: Ejecución contractual				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Sujeto 1	1	5	1	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	1	1
Sujeto 2	1	5	1	1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	1	1
Sujeto 3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 5	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2
Sujeto 6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	2
Sujeto 7	1	4	3	4	3	3	1	2	1	4	4	4	3	1	1
Sujeto 8	1	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3
Sujeto 9	1	5	3	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	1
Sujeto 10	2	5	4	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	3	1
Sujeto 11	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	5	4	2	2
Sujeto 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3
Sujeto 13	1	5	4	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	2	1
Sujeto 14	1	3	3	1	3	1	2	2	1	5	5	4	4	5	2
Sujeto 15	1	5	4	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	2	2
Sujeto 16	3	4	3	2	5	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3
Sujeto 17	1	5	4	1	2	2	1	2	2	3	4	4	4	1	5
Sujeto 18	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
Sujeto 19	1	5	3	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2
Sujeto 20	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Sujeto 21	2	4	3	1	2	2	2	2	2	5	5	4	5	2	2
Sujeto 22	1	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Sujeto 23	1	2	4	1	1	1	2	2	1	4	5	5	5	3	1
Sujeto 24	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4
Sujeto 25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 26	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
Sujeto 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 28	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2
Sujeto 29	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2
Sujeto 30	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2
Sujeto 31	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
Sujeto 32	2	5	3	2	1	2	2	2	2	5	5	5	4	4	3
Sujeto 33	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2
Sujeto 34	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2
Sujeto 35	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 36	1	5	4	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	4	2
Sujeto 37	3	4	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5
Sujeto 38	2	4	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2
Sujeto 39	1	5	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	5	5	2
Sujeto 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
Sujeto 41	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3

Cuestionario sobre Contratación de bienes y servicios

Muestra	Dimensión: Requerimientos					Dimensión: Procesos de selección					Dimensión: Ejecución contractual				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Sujeto 42	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	1
Sujeto 43	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3
Sujeto 44	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3
Sujeto 45	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 47	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2
Sujeto 48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	2
Sujeto 49	1	4	3	4	3	3	1	2	1	4	4	4	3	1	1
Sujeto 50	1	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3
Sujeto 51	1	5	3	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	1
Sujeto 52	2	5	4	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	3	1
Sujeto 53	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	5	4	2	2
Sujeto 54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3
Sujeto 55	1	5	4	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	2	1
Sujeto 56	1	3	3	1	3	1	2	2	1	5	5	4	4	5	2
Sujeto 57	1	5	4	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	2	2
Sujeto 58	3	4	3	2	5	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3
Sujeto 59	1	5	4	1	2	2	1	2	2	3	4	4	4	1	5
Sujeto 60	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
Sujeto 61	1	5	3	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2
Sujeto 62	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Sujeto 63	2	4	3	1	2	2	2	2	2	5	5	4	5	2	2
Sujeto 64	1	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Sujeto 65	1	2	4	1	1	1	2	2	1	4	5	5	5	3	1
Sujeto 66	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4
Sujeto 67	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 68	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
Sujeto 69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 70	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2
Sujeto 71	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2
Sujeto 72	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2
Sujeto 73	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
Sujeto 74	2	5	3	2	1	2	2	2	2	5	5	5	4	4	3
Sujeto 75	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2
Sujeto 76	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2
Sujeto 77	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 78	1	5	4	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	4	2
Sujeto 79	3	4	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5
Sujeto 80	2	4	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2
Sujeto 81	1	5	3	1	1	1	2	2	1	5	5	4	5	5	2
Sujeto 82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto de Confiabilidad

Cuestionario sobre trabajo administrativo remoto por COVID 19

Dimensiones	Soporte institucional					Integración al entorno de trabajo					Satisfacción por el trabajo					
Muestra	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto1	3	3	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4
Sujeto2	3	2	3	3	4	3	5	2	2	5	3	3	4	2	4	4
Sujeto3	3	1	4	5	4	1	3	3	1	5	2	2	1	4	1	2
Sujeto4	1	3	3	3	3	5	5	5	1	5	5	3	4	4	2	3
Sujeto5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3
Sujeto6	3	3	4	5	3	2	5	3	2	5	1	2	3	3	3	3
Sujeto7	3	3	3	2	3	1	5	3	1	5	3	3	5	3	5	3
Sujeto8	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4
Sujeto9	4	3	3	3	3	3	1	3	2	5	3	3	4	4	1	3
Sujeto10	3	1	1	3	1	2	3	3	2	5	3	3	3	4	1	1
Sujeto11	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	5	3	3	3	2	2
Sujeto12	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Sujeto13	2	3	3	2	3	2	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3
Sujeto14	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3
Sujeto15	3	3	4	3	3	1	5	5	3	5	4	2	3	3	1	3
Sujeto16	3	2	4	5	3	1	4	4	5	5	4	4	3	5	2	4
Sujeto17	4	3	4	4	4	2	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
Sujeto18	2	5	5	1	3	3	5	5	5	5	4	2	2	5	3	3
Sujeto19	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3
Sujeto20	3	4	5	1	2	3	5	3	2	5	3	3	3	2	1	2
Sujeto21	1	3	3	1	2	1	4	5	2	5	1	3	3	3	1	3
Sujeto22	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	1	1
Sujeto23	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3
Sujeto24	3	2	2	1	2	2	4	3	3	5	3	2	5	3	2	2
Sujeto25	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Tr
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

→ Fiabilidad

Escala: Tr

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	25	0
			100,0	,0
Total	25		100,0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Cuál es el grado de satisfacción respecto al	50,68	70,977	,540	,818

Cuestionario sobre Contratación de bienes y servicios

Muestra	Dimensión: Requerimientos					Dimensión: Procesos de selección					Dimensión: Ejecución contractual				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Sujeto1	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Sujeto2	3	5	2	2	5	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4
Sujeto3	1	3	3	1	5	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1
Sujeto4	5	5	5	1	5	5	3	4	4	2	5	3	4	4	2
Sujeto5	2	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3
Sujeto6	2	5	3	2	5	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
Sujeto7	1	5	3	1	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5
Sujeto8	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
Sujeto9	3	1	3	2	5	3	3	4	4	1	3	3	4	4	1
Sujeto10	2	3	3	2	5	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1
Sujeto11	3	5	2	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2
Sujeto12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto13	2	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
Sujeto14	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2
Sujeto15	1	5	5	3	5	4	2	3	3	1	4	2	3	3	1
Sujeto16	1	4	4	5	5	4	4	3	5	2	4	4	3	5	2
Sujeto17	2	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
Sujeto18	3	5	5	5	5	4	2	2	5	3	4	2	2	5	3
Sujeto19	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2
Sujeto20	3	5	3	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1
Sujeto21	1	4	5	2	5	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1
Sujeto22	3	3	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	3	4	1
Sujeto23	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3
Sujeto24	2	4	3	3	5	3	2	5	3	2	3	2	5	3	2
Sujeto25	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5



→ Fiabilidad

Escala: Cbs

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿La formulación y atención de los requerimientos de los	48,56	67,257	,496	,834

Anexo 6: Carta de presentación UCV a institución donde se efectuó el estudio



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Lima, 6 de enero de 2021

Carta P. 0022-2021-UCV-LN-EPG/JEF-CP

Abg.

Miriam Alegria Zevallos

Gerenta General

Organismo de Evaluación e Investigación Ambiental, OEFA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MERCADO MURO, LUIS ALBERTO; identificado con DNI N° 10683614 y con código de matrícula N° 6000156354; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

El trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MERCADO MURO, LUIS ALBERTO 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,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Jefe

ESCUELA DE POSGRADO

UCV FILIAL LIMA

CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 7: Certificado validez de contenido de los expertos.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Soporte institucional.							
1	Satisfacción respecto al desarrollo, previo a la cuarentena, de herramientas, aplicativos informáticos, etc. que hayan facilitado o contribuido a la migración al trabajo remoto.	✓		✓		✓		
2	Grado de eficacia del soporte técnico y de tecnologías de la información que le ha brindado la entidad para la eficaz ejecución del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
3	Grado de satisfacción respecto de la provisión por parte de la Entidad de equipos, componentes, materiales, etc. para la realización del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
4	Grado de satisfacción por el tipo de capacitaciones que ha recibido por parte de la entidad en el contexto del COVID 19.	✓		✓		✓		
5	Grado de satisfacción respecto a la no utilización parcial o total de documentación física vinculada con los expedientes que le son asignados.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Integración al entorno de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Grado de satisfacción respecto a la información que brinda la entidad sobre las tareas que se me asignan, así como a un plazo razonable para ejecutarlas.	✓		✓		✓		
7	Grado de satisfacción respecto al trabajo remoto se me brindó oportunamente pautas de cómo poder desarrollarlo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
8	Grado de satisfacción respecto al logro de objetivos en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	Grado de satisfacción que siento de la interacción y del trato que tengo con mis compañeros en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Grado de satisfacción sobre su desempeño laboral respecto al entorno virtual y uso de tecnologías debido al trabajo remoto por COVID 19.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Satisfacción por el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Grado de satisfacción respecto a la buena disposición de mis jefes, compañeros y subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
12	Grado de satisfacción sobre el horario habitual de trabajo presencial y el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
13	Grado de satisfacción y compromiso por trabajar en esta entidad de forma remota.	✓		✓		✓		
14	Grado de satisfacción sobre mis actividades laborales en la modalidad de trabajo remoto y la oportunidad de alternar y compartir con mi familia.	✓		✓		✓		
15	Grado de satisfacción sobre la disponibilidad de tiempo para realizar actividades particulares, al ahorrar por ejemplo el tiempo que dispensaba para trasladarme a mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Grado de satisfacción que tiene con respecto al trabajo remoto que realiza en el marco del Covid-19.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Metodólogo**

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.

08 de Setiembre del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Actos preparatorios								
1	¿La formulación y atención de los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios presentan dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios son atendidos oportunamente?	✓		✓		✓		
3	¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios via trabajo remoto son atendidas en menor tiempo que las que se atienden de forma presencial?	✓		✓		✓		
4	¿Las especificaciones técnicas o terminos de referencia presentan dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿El estudio de mercado presenta dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Procedimientos de selección								
6	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Las contrataciones de bienes y servicios por montos inferiores a ocho UIT presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas por contrataciones directas presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
9	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección electrónicos presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
10	¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, se inicia su ejecución dentro del plazo establecido?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Ejecución contractual.								
11	¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, son cumplidas de acuerdo al plazo de ejecución contractual inicial suscrito?	✓		✓		✓		
12	¿La ejecución contractual, efectuadas por trabajo remoto, suscrita por el contratista cumple con el plazo establecido en el contrato?	✓		✓		✓		
13	¿La ejecución contractual suscrita por la entidad cumple con el plazo establecido respecto al pago?	✓		✓		✓		
14	¿Con la ejecución contractual suscrita, efectuadas por trabajo remoto, la entidad realiza con mayor frecuencia la aplicación de la penalidad correspondiente?	✓		✓		✓		
15	¿Respecto de la conformidad y distribución de los bienes adquiridos, efectuados por trabajo remoto, presentan una demora suscitada por los protocolos de seguridad y salud por Covid 19?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Metodólogo**

08 de Setiembre del 2020.

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: TRABAJO ADMINISTRATIVO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Soporte institucional.							
1	Satisfacción respecto al desarrollo, previo a la cuarentena, de herramientas, aplicativos informáticos, etc. que hayan facilitado o contribuido a la migración al trabajo remoto	✓		✓		✓		
2	Grado de eficacia del soporte técnico y de tecnologías de la información que le ha brindado la entidad para la eficaz ejecución del trabajo remoto	✓		✓		✓		
3	Grado de satisfacción respecto de la provisión por parte de la Entidad de equipos, componentes, materiales, etc. para la realización del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
4	Grado de satisfacción por el tipo de capacitaciones que ha recibido por parte de la entidad en el contexto del COVID 19.	✓		✓		✓		
5	Grado de satisfacción respecto a la no utilización parcial o total de documentación física vinculada con los expedientes que le son asignados.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Integración al entorno de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Grado de satisfacción respecto a la información que brinda la entidad sobre las tareas que se le asignan, así como a un plazo razonable para ejecutarlas.	✓		✓		✓		
7	Grado de satisfacción respecto al trabajo remoto se me brindó oportunamente pautas de cómo poder desarrollarlo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
8	Grado de satisfacción respecto al logro de objetivos en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	Grado de satisfacción que siento de la interacción y del trato que tengo con mis compañeros en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Grado de satisfacción sobre su desempeño laboral respecto al entorno virtual y uso de tecnologías debido al trabajo remoto por COVID 19.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Satisfacción por el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Grado de satisfacción respecto a la buena disposición de mis jefes, compañeros y subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
12	Grado de satisfacción sobre el horario habitual de trabajo presencial y el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
13	Grado de satisfacción y compromiso por trabajar en esta entidad de forma remota.	✓		✓		✓		
14	Grado de satisfacción sobre mis actividades laborales en la modalidad de trabajo remoto y la oportunidad de alternar y compartir con mi familia.	✓		✓		✓		
15	Grado de satisfacción sobre la disponibilidad de tiempo para realizar actividades particulares, al ahorrar por ejemplo el tiempo que dispensaba para trasladarme a mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Grado de satisfacción que tiene con respecto al trabajo remoto que realiza en el marco del Covid-19.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **AGÜERO CORZO EUCARIS DEL CARMEN**

**PASAPORTE: 095125505
CARNET EXT: 003010698**

Especialidad del validador: **Metodóloga**

15 de diciembre del 2020

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: CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Actos preparatorios								
1	¿La formulación y atención de los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios presentan dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios son atendidos oportunamente?	✓		✓		✓		
3	¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios via trabajo remoto son atendidas en menor tiempo que las que se atendían de forma presencial?	✓		✓		✓		
4	¿Las especificaciones técnicas o términos de referencia presentan dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿El estudio de mercado presenta dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Procedimientos de selección.								
6	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Las contrataciones de bienes y servicios por montos inferiores a ocho UIT presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas por contrataciones directas presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
9	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección electrónicos presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
10	¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, se inicia su ejecución dentro del plazo establecido?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Ejecución contractual.								
11	¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, son cumplidas de acuerdo al plazo de ejecución contractual inicial suscrito?	✓		✓		✓		
12	¿La ejecución contractual, efectuadas por trabajo remoto, suscrita por el contratista cumple con el plazo establecido en el contrato?	✓		✓		✓		
13	¿La ejecución contractual suscrita por la entidad cumple con el plazo establecido respecto al pago?	✓		✓		✓		
14	¿Con la ejecución contractual suscrita, efectuadas por trabajo remoto, la entidad realiza con mayor frecuencia la aplicación de la penalidad correspondiente?	✓		✓		✓		
15	¿Respecto de la conformidad y distribución de los bienes adquiridos, efectuados por trabajo remoto, presentan una demora suscitada por los protocolos de seguridad y salud por Covid 19?	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: AGÜERO CORZO EUCARIS DEL CARMEN

 PASAPORTE: 095125505
 CARNET EXT: 003010698

 Especialidad del validador: Metodólogo

15 de diciembre del 2020.

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: TRABAJO ADMINISTRATIVO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Soporte institucional.							
1	Satisfacción respecto al desarrollo, previo a la cuarentena, de herramientas, aplicativos informáticos, etc. que hayan facilitado o contribuido a la migración al trabajo remoto	✓		✓		✓		
2	Grado de eficacia del soporte técnico y de tecnologías de la información que le ha brindado la entidad para la eficaz ejecución del trabajo remoto	✓		✓		✓		
3	Grado de satisfacción respecto de la provisión por parte de la Entidad de equipos, componentes, materiales, etc. para la realización del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
4	Grado de satisfacción por el tipo de capacitaciones que ha recibido por parte de la entidad en el contexto del COVID 19.	✓		✓		✓		
5	Grado de satisfacción respecto a la no utilización parcial o total de documentación física vinculada con los expedientes que le son asignados.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Integración al entorno de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Grado de satisfacción respecto a la información que brinda la entidad sobre las tareas que se me asignan, así como a un plazo razonable para ejecutarlas.	✓		✓		✓		
7	Grado de satisfacción respecto al trabajo remoto se me brindó oportunamente pautas de como poder desarrollarlo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
8	Grado de satisfacción respecto al logro de objetivos en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	Grado de satisfacción que siento de la interacción y del trato que tengo con mis compañeros en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Grado de satisfacción sobre su desempeño laboral respecto al entorno virtual y uso de tecnologías debido al trabajo remoto por COVID 19.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Satisfacción por el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Grado de satisfacción respecto a la buena disposición de mis jefes, compañeros y subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
12	Grado de satisfacción sobre el horario habitual de trabajo presencial y el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
13	Grado de satisfacción y compromiso por trabajar en esta entidad de forma remota.	✓		✓		✓		
14	Grado de satisfacción sobre mis actividades laborales en la modalidad de trabajo remoto y la oportunidad de alternar y compartir con mi familia.	✓		✓		✓		
15	Grado de satisfacción sobre la disponibilidad de tiempo para realizar actividades particulares, al ahorrar por ejemplo el tiempo que dispensaba para trasladarme a mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Grado de satisfacción que tiene con respecto al trabajo remoto que realiza en el marco del Covid-19.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: OCHOA TATAJE FREDY

DNI: 07015123

Especialidad del validador: TEMÁTICO

30 de Setiembre del 2020

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: CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Actos preparatorios.							
1	¿La formulación y atención de los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios presentan dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios son atendidos oportunamente?	✓		✓		✓		
3	¿Los requerimientos de las contrataciones de bienes y servicios via trabajo remoto son atendidas en menor tiempo que las que se atienden de forma presencial?	✓		✓		✓		
4	¿Las especificaciones técnicas o terminos de referencia presentan dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿El estudio de mercado presenta dificultades en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Procedimientos de selección.							
6	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Las contrataciones de bienes y servicios por montos inferiores a ocho UIT presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
8	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas por contrataciones directas presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
9	¿Las contrataciones de bienes y servicios que son realizadas a través de procedimientos de selección electrónicos presentan dificultades en la modalidad de trabajo remoto?	✓		✓		✓		
10	¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, se inicia su ejecución dentro del plazo establecido?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Ejecución contractual.							
11	¿Las contrataciones de bienes y servicios, efectuadas por trabajo remoto, son cumplidas de acuerdo al plazo de ejecución contractual inicial suscrito?	✓		✓		✓		
12	¿La ejecución contractual, efectuadas por trabajo remoto, suscrita por el contratista cumple con el plazo establecido en el contrato?	✓		✓		✓		
13	¿La ejecución contractual suscrita por la entidad cumple con el plazo establecido respecto al pago?	✓		✓		✓		
14	¿Con la ejecución contractual suscrita, efectuadas por trabajo remoto, la entidad realiza con mayor frecuencia la aplicación de la penalidad correspondiente?	✓		✓		✓		
15	¿Respecto de la conformidad y distribución de los bienes adquiridos, efectuados por trabajo remoto, presentan una demora suscitada por los protocolos de seguridad y salud por Covid 19?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: OCHOA TATAJE FREDY

DNI: 07015123

Especialidad del validador: TEMÁTICO

30 de Setiembre del 2020

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: TRABAJO ADMINISTRATIVO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Soporte institucional.							
1	Satisfacción respecto al desarrollo, previo a la cuarentena, de herramientas, aplicativos informáticos, etc. que hayan facilitado o contribuido a la migración al trabajo remoto.	✓		✓		✓		
2	Grado de eficacia del soporte técnico y de tecnologías de la información que le ha brindado la entidad para la eficaz ejecución del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
3	Grado de satisfacción respecto de la provisión por parte de la Entidad de equipos, componentes, materiales, etc. para la realización del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
4	Grado de satisfacción por el tipo de capacitaciones que ha recibido por parte de la entidad en el contexto del COVID 19.	✓		✓		✓		
5	Grado de satisfacción respecto a la no utilización parcial o total de documentación física vinculada con los expedientes que le son asignados.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Integración al entorno de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Grado de satisfacción respecto a la información que brinda la entidad sobre las tareas que se me asignan, así como a un plazo razonable para ejecutarlas.	✓		✓		✓		
7	Grado de satisfacción respecto al trabajo remoto se me brinda oportunamente pausas de como poder desarrollarlo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
8	Grado de satisfacción respecto al logro de objetivos en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	Grado de satisfacción que siento de la interacción y del trato que tengo con mis compañeros en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Grado de satisfacción sobre su desempeño laboral respecto al entorno virtual y uso de tecnologías debido al trabajo remoto por COVID 19.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Satisfacción por el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Grado de satisfacción respecto a la buena disposición de mis jefes, compañeros y subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
12	Grado de satisfacción sobre el horario habitual de trabajo presencial y el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
13	Grado de satisfacción y compromiso por trabajar en esta entidad de forma remota.	✓		✓		✓		
14	Grado de satisfacción sobre mis actividades laborales en la modalidad de trabajo remoto y la oportunidad de alternar y compartir con mi familia.	✓		✓		✓		
15	Grado de satisfacción sobre la disponibilidad de tiempo para realizar actividades particulares, al ahorrar por ejemplo el tiempo que dispensaba para trasladarme a mi centro de labores.	✓		✓		✓		
16	Grado de satisfacción que tiene con respecto al trabajo remoto que realiza en el marco del Covid-19.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MENDOZA RETAMOZO NOEMI DNI: 23271971

Especialidad del validador: Temático

15 de diciembre del 2020

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.

Anexo 8: Respuesta de la carta de presentación



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Organismo de Evaluación y
Fiscalización Ambiental - OEFA

URH: Unidad de Gestión
de Recursos Humanos

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

2021-E01-001807

Jesús María, 08 de enero de 2021

CARTA N° 00002-2021-OEFA/OAD-URH

Doctor

CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Filial Lima – Campus Norte

mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Referencia : Carta P. 0022-2021-UCV-LN-EPG/JEF-CP

De mi consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin saludarlo cordialmente en atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta al estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, **Luis Alberto Mercado Muro** para que se le facilite el acceso a nuestra Institución a fin de que pueda realizar encuestas para su trabajo de investigación (Tesis) "El trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en el OEFA, 2020".

Al respecto, informamos que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, en el marco de su competencia, brindará las facilidades para la aplicación de encuestas requeridas, previa coordinación con este despacho.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Firmado digitalmente por:
TORRES CASTILLO Luis Miguel
FAU 20501286789 soft
Cargo: Jefe (a) de la Unidad de
Gestión de Recursos Humanos
Lugar: Sede Central -
Lima/Lima/Jesús María
Motivo: Soy el autor del
documento