



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Trabajo remoto y desempeño laboral en marco del covid-19
en la empresa Consulting Perú Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Torres Ipanaqué, Renato (ORCID: 0000-0002-6904-711X)

ASESOR:

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mi familia por apoyarme constantemente en el desarrollo de este desafío profesional y por todo el tiempo invertido, permitiéndome estudiar en un ambiente cálido, tranquilo, sin su apoyo la creación de esta investigación no hubiera sido posible.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejos y a mis maestros, por sus esfuerzos de lograr predominar con éxito mi carrera profesional en la Maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de Expertos	19
Tabla 2 Niveles de la variable trabajo remoto	21
Tabla 3 Niveles de la variable desempeño laboral	22
Tabla 4 Prueba de normalidad	23
Tabla 5 Coeficiente de correlación trabajo remoto y desempeño laboral	24
Tabla 6 Coeficiente de correlación trabajo remoto y esfuerzo individual	25
Tabla 7 Coeficiente de correlación trabajo remoto y percepción en función	26
Tabla 8 Coeficiente de correlación trabajo remoto y desempeño del puesto	27

Índice de figuras

Figura 1 Nivel correlacional	17
Figura 2 Distribución de la variable trabajo remoto	21
Figura 3 Distribución de la variable desempeño laboral	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. La metodología utilizada desarrolló el paradigma positivista, el cual comprende, el establecimiento de un nivel descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio básico, el diseño no experimental con un corte transversal. La población fueron 70 trabajadores de la empresa Consulting Perú elegidos de forma censal. Para el acopio de datos se usó instrumentos de escala ordinal debidamente validados y determinados como confiables.

Los resultados señalaron que el trabajo remoto se percibe con mayor tendencia en el nivel medio 58,6% y el desempeño laboral igualmente se considera en un nivel medio 58,6%. El valor de significancia en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Se logró un coeficiente de correlación de 0,897 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. La investigación concluye que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú Lima, 2021.

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral y percepción en función.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine what is the relationship between remote work and job performance in the company Consulting Peru, Lima-2021. The methodology used developed the positivist paradigm, which includes the establishment of a correlational descriptive level, the quantitative approach, the type of basic study, the non-experimental design with a cross section. The population was 60 workers of the Consulting Peru company chosen by census. For data collection, duly validated ordinal scale instruments were used and determined to be reliable.

The results indicated that remote work is perceived with a greater tendency at the average level of 58,6% and job performance is also considered to be at a medium level of 58,6%. The significance value in the Spearman Correlation test $p = 0.000$ was less than the theoretical significance value $\alpha = 0.05$; therefore, the null hypothesis was rejected. A correlation coefficient of 0.896 was achieved, establishing a direct and high relationship between variables. The research concludes that there is a significant relationship between remote work and job performance in Consulting Peru, Lima-2021.

Keywords: Remote work, job performance and perception in function.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente, la pandemia producida por la Covid-19, ha fomentado una conversión de cambios y adaptaciones que influyen en el desempeño laboral. La Organización Internacional del Trabajo (2020) manifestó que, ante la emergencia de salud pública y el confinamiento como medida drástica de prevención, las personas tienen la obligación de quedarse en casa pudiendo laborar desde ella y a la distancia; convirtiéndose el teletrabajo en una forma más extensa cuyo beneficio ciñe la reducción del tiempo de desplazamiento, realizar las tareas laborales sin distracciones y una oportunidad para alcanzar un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional. Por otra parte, la Comisión Europea (2019) manifestó que el trabajo remoto se ha convertido en la forma de trabajo más inusitado de esta generación.

Las medidas gubernamentales están orientadas a salvar las vidas de las poblaciones, pero también tienen como fin no causar un daño irreversible a la economía de sus países. El informe señala que, son muchos los beneficios que el trabajo remoto brinda, entre ellos permite realizar un trabajo eficaz que gestionado adecuadamente favorece el desempeño laboral del personal. En Europa 4 de cada 10 empleados trabajan de forma remota. En Finlandia, casi un 60% de los colaboradores se encuentran trabajando de manera remota. En países como Luxemburgo, Bélgica, Australia, Dinamarca e incluso Países Bajos, llegaron alcanzar más del 50%. Otros casos como Irlanda e Italia llegaron a un 40% en conjunto con Austria y Suecia. Se estimó que un 40% de los empleados en promedio teletrabajaban. Un 24% de los empleados nunca habían trabajado desde casa, a diferencia del 56% que ya lo había realizado ocasionalmente.

A nivel nacional muchos sectores económicos han visto una reducción significativa en sus ingresos y un aumento del desempleo, según el estudio de la OIT, la población que contaba con alguna ocupación disminuyó en un 39.6%, se perdió 6 millones de empleos, sumado a ello el PBI sufrió una caída del 30.2% de igual manera el crecimiento esperado de entre 2% y 3%, sufrió una contracción casi al 14%, todo ello en el segundo trimestre del año 2020, datos reforzados por la Confiep. A sí mismo Enaho informa que las empresas informales aumentaron en un 85% y las Mypes vieron una disminución en un 48.8% en el 2020.

A nivel local en el medio empresarial, se efectuará la investigación en la consultora empresarial Consulting Perú ubicada en el distrito de San Isidro, calle Las Casas 146. Se ha observado la situación de la empresa, específicamente en la gerencia administrativa de Consulting Perú, empresa que ha decidido implementar el trabajo remoto de manera inmediata a raíz del toque de queda anunciado el 15 de marzo del 2020 (Decreto de Urgencia N°044-2020-PCM). Cabe destacar, que la empresa sigue cumpliendo sus funciones manteniendo el trabajo remoto hasta la fecha en un 100% de manera que el servicio nunca fue suspendido. Al respecto, la empresa procedió rápidamente proporcionando y facilitando el acceso al hardware a los trabajadores, además de contar con servidores y un ERP propio, lo que facilita el acceso a los datos con los cuales trabaja el personal día a día.

Precisando el problema a nivel de la empresa, se ha observado conforme pasan los meses, que el personal de la empresa Consulting Perú, se adapta al trabajo remoto, no obstante, han surgido cambios relacionados al desempeño laboral en los trabajadores. Estos cambios definen, la falta de comunicación en las oficinas, obstaculizando la comunicación abierta y oportuna entre trabajadores. Por otro lado, el personal, antes conseguía información rápida del compañero obteniéndola de forma instantánea, mientras que ahora de forma remota, lo tiene que hacer por vía telefónica, email o mensaje. A ello se añade, la existencia de problemas técnicos de conexión a internet, red, software, entre otros. Al mismo tiempo, se afirma que el trabajo en equipo carece de la actividad presencial, obstaculizándose la coordinación del trabajo instantánea a través de la técnica de lluvia de ideas y otras que ayudan a desarrollar un trabajo más coordinado y eficiente.

Para lograr los objetivos del estudio se ha formulado la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021? A través de los resultados logrados en el estudio, la empresa podrá saber el nivel de relación que existe entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, posteriormente la gerencia administrativa podrá evaluar si mantener, modificar o retirar dicho método de trabajo. En relación a lo anterior, se ha formulado los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la percepción en

función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021?

Por otro lado, el estudio se justifica desde diferentes posturas: la justificación teórica: considera que la finalidad de la investigación propone aportar un conocimiento fidedigno sobre el trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú. Por tanto, se fundamentará las variables mediante teorías y principios científicos con capacidad de explicar el comportamiento y desarrollo de los constructos en el marco un interés por aportar conocimiento científico en el campo social. La justificación práctica: considera que la investigación propone ayudar a solucionar los problemas observados en la empresa Consulting Perú. En ese sentido, la utilidad práctica se caracteriza por el aporte de resultados con los que se sugerirán soluciones prácticas que ayuden a un mejor desarrollo del trabajo remoto en el marco de la pandemia covid-19, a afecto de mejorar el desempeño de los trabajadores.

Por tanto, los funcionarios podrán realizar cambios que ayuden a mejorar las estrategias que influyan finalmente en un mejor rendimiento laboral y consecuentemente en un aporte a la productividad de la organización empresarial. En ese sentido, con los resultados del estudio se podrán realizar cambios significativos en la empresa para un mejor dinamismo y productividad laboral. La justificación metodológica incide en una investigación de tipo cuantitativa utilizándose una encuesta que será aplicada a los trabajadores y/o colaboradores de la empresa. La justificación social incide en proporcionar datos actuales sobre el trabajo remoto, sobre como la aplicación de dicha metodología de trabajo, puede relacionarse de manera positiva o negativa con el desempeño de los trabajadores influenciando en su capacidad técnica y operativa, puesto que estos son muy relevantes para la sociedad sobre todo en la pandemia del covid-19, en vista de la perdida de muchos trabajos, los cuales ahora se mantienen a distancia.

En el presente estudio se planteó como objetivo de investigación: Determinar cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Determinar la relación entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

La hipótesis de investigación fue: existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. En cuanto a la hipótesis de investigación específicas se formuló: Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo el estudio se revisaron los siguientes antecedentes, considerados como base y fundamento de las variables de estudio: trabajo remoto y desempeño laboral. A nivel nacional, Aguilar (2021) presentó un estudio que tuvo como título. El teletrabajo y su relación desempeño laboral. Se planteó como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral. La metodología presentó un diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y el manejo de datos fue de forma transversal. Los informantes fueron 269 trabajadores de una empresa privada seleccionados de forma probabilística. Se utilizaron 2 cuestionarios que fueron correctamente validados y determinados como confiables en un nivel alto. Los resultados señalaron la mayoría de trabajadores están de acuerdo con el trabajo remoto en un 61%. Por otro lado, 100 trabajadores consideran que se sienten obligados a realizar este tipo de trabajo. Se estimó una asociación estadística entre variables = 0,00 y un valor de correlación moderada =0,567. El estudio concluye que el teletrabajo y el desempeño laboral se asocian significativamente.

Fernández (2021) presentó un estudio que tuvo como título Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. El objetivo de estudio fue establecer de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La metodología presentó un diseño no experimental, nivel correlacional causal, enfoque cuantitativo y el manejo de datos fue de forma transversal. Los informantes fueron 40 trabajadores de una empresa privada. Se utilizaron 2 cuestionarios que fueron correctamente validados y determinados como confiables en un nivel alto. Los resultados señalaron que el trabajo remoto según la percepción de la mayoría de trabajadores se encontró en un nivel medio% y el desempeño laboral igualmente alcanzó un nivel medio en un 87,5%. Se determinó en la prueba de hipótesis que el trabajo remoto influye significativamente en el desempeño laboral con un valor de significancia $p=0,00$. El estudio concluye que el trabajo remoto influye significativamente en el desempeño laboral.

Chuco (2020) presentó un estudio que tuvo como título El trabajo remoto y desempeño laboral en el marco del Covid 19. Se planteó como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. La metodología se llevó

a cabo en el marco de un diseño fenomenológico, de enfoque cualitativo, interpretativo y de revisión teórica. Se usaron cuestionarios validados y determinados como confiables en un nivel alto. Los resultados señalaron que al ser un estudio de revisión teórica el trabajo remoto admite llevar a cabo la operatividad de las empresas y consecuentemente lograr el aumento de la productividad en el centro de laborales.

También se estimó que el trabajo remoto presenta dificultades relacionadas a la falta de acceso de recursos del entorno organizacional; hecho que dificulta que los trabajadores logren los objetivos organizacionales. Además, el aumento de estrés ha provocado situaciones emocionales que dificultan un desarrollo del trabajo remoto. El estudio entre sus resultados más resaltantes que es una tendencia en desarrollo del mercado laboral. El estudio concluye que debido a la pandemia se establecidos cambios en el entorno laboral, llevando el trabajo a la casa incrementándose le trabajo en el hogar. Las tasas de productividad se han reducido significativamente, lo que supone un revés en la productividad de los trabajadores. Además, se consideró que la falta de relación se debe principalmente a las restricciones propias de la pandemia, sumado a una serie de deficiencias y dificultades de índole tecnológico que obedecen a insuficiencias de equipo y servicios de internet.

Muñoz (2021) presentó un estudio que tuvo como título Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. El objetivo del estudio fue proponer estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público. La metodología presentó un diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y el manejo de datos fue de forma transversal. Los informantes fueron 40 trabajadores con problemas relacionados a la salud física. Se utilizaron 2 cuestionarios que fueron correctamente validados y determinados como confiables en un nivel alto.

Los resultados señalaron que la mayoría de trabajadores consideran que su desempeño en relación al trabajo remoto se percibe con mayor tendencia en el nivel bajo 50% seguido del nivel medio 45% y alto 5%. Según el cuadro de resumen las competencias personales se encuentran en un nivel medio 70%, las competencias sociales en el nivel bajo 67,5% y las competencias metodológicas en el nivel bajo 67,5%. El estudio concluye que el desempeño se encontró en un nivel medio,

proponiéndose una estrategia de 4 pasos que ayudará a mejorar el desempeño de los funcionarios.

Edquen (2020) presentó un estudio que tuvo como título Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. Se planteó como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. La metodología se llevó a cabo en el marco de un diseño no experimental, no considerándose ningún tipo de intervención, ni mediación, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y transversal. Los informantes fueron 10 profesionales seleccionados de forma censal. Se usaron cuestionarios validados y determinados como confiables en un nivel alto.

Los resultados señalaron que en un 100% se alcanzó niveles aceptables respecto a las condiciones laborales, la cantidad de trabajo, la calidad y relaciones interpersonales. Se determinó que los componentes trabajo individual y equipos tecnológicos personales logró un 80%. El trabajo remoto alcanzó un 60% y un 30% del personal manifestó que trabajó en casa. El estudio entre sus resultados señaló que el trabajo remoto no se asocia con el desempeño laboral con el coeficiente de correlación de Spearman = -0,48 por lo tanto, la relación fue negativa, lo que indica que ambas variables no se asocian. El estudio concluye que entre las razones de la falta de relación se deben principalmente a las restricciones propias de la pandemia, sumado a una serie de deficiencias y dificultades de índole tecnológico que obedecen a insuficiencias de equipo y servicios de internet.

Rojas (2020) presentó un estudio que tuvo como título Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. Se planteó como objetivo determinar la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. La metodología presentó un diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y transversal. Los informantes fueron 195 servidores públicos seleccionados de forma censal. Se usaron cuestionarios validados y determinados como confiables en un nivel alto. Los resultados señalaron que la correlación con el estadístico de Spearman arrojó un valor de $r = 0,649$ estimándose que la relación fue moderada. El estudio concluye que la relación fue significativa y de nivel moderado entre ambas variables de estudio.

Por otra parte, a nivel internacional, De Souza (2021) realizó un estudio en Brasil en un artículo titulado Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia. Se planteó como objetivo determinar cómo las actividades trabajo remoto, salud docente y huelga virtual interactúan en el contexto de la pandemia. La metodología corresponde a un estudio cualitativo de análisis documental. Los resultados señalaron luego de una extensa revisión de teorías y literatura científica especializada que, el trabajo remoto realizado por los profesores en el contexto de pandemia se realizó con una visión compartida y con un trabajo de equipo. Se basa el análisis de acuerdo a la pedagogía crítica y dialógica de Freire, considerándose que se han producido cambios en los procesos de E-A y en la organización del trabajo. El estudio concluye que el uso de plataformas y recursos digitales de internet constituyen fuentes importantes de progreso convirtiéndose en herramientas necesarios para la difusión del conocimiento.

De Sousa (2021) realizó un estudio en Brasil titulado Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19. Se planteó como objetivo analizar el trabajo remoto, del docente y sus efectos en el contexto de la pandemia. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal. La muestra se conformó por 1,444 docentes.

Los resultados señalaron que el trabajo docente sufrió cambios en la contratación con incremento del tiempo de trabajo en un 76,8%. Durante el trabajo remoto hubo dificultades traducidos en espacio físico (19,6%), mobiliario (21,7%), nivel de ruido (17,2%), ordenadores (44,5%) e internet banda ancha (36,7%). El trabajo remoto ha producido situaciones preocupantes como: trances de ansiedad (53,7%), mal temperamento (78,9%), problemas mentales habituales y comunes (69,0%) y sueño de mala calidad (84,6%). El estudio concluye que ante los hechos y resultados mostrados se ha determinado que la pandemia cambio la forma de trabajo habitual del docente combinándose las actividades domésticas y familiares, sin embargo, debido a ello se han producido efectos alarmantes en la salud.

Lima (2021) realizó un estudio en Brasil titulado Trabajo remoto de enfermeros docentes en tiempos de pandemia. Presentó un estudio cuyo objetivo fue determinar la percepción de los docentes enfermeros sobre el trabajo remoto. En cuanto a la metodología se realizó un análisis descriptivo, de enfoque cuantitativo,

de diseño no experimental y transversal. En cuanto a la población se determinó trabajar con la totalidad de 13 participantes. Los resultados señalaron que la edad promedio de las encuestadas fue de 47 años y respecto a las medidas de protección contra el covid, se plantearon aquellas de distanciamiento social con un impacto entre un 60 y 70% en la reducción de la propagación del virus y otras medidas como el cierre estricto de escuelas en un 48,9%. El estudio concluye que las medidas de restricción reducen las muertes con la aplicación de medidas de contención contra el virus.

Echeverri y Espitia (2021) en un estudio realizado en Colombia titulado *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*. Presentó como objetivo principal analizar y describir los efectos del trabajo reorganizado por razones de la pandemia en una empresa de trabajadores. En cuanto a la metodología se realizó un análisis descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. En cuanto a la población se determinó trabajar con la totalidad de 50 operarios.

Los resultados señalaron que la mayoría de trabajadores fueron de sexo masculino 96%, mayormente casados 66% y de unión libre 20%, con un rango de edad mayormente de 41-50 años 60% y 14 años 28% con formación académica de pregrado 38% y posgrado 34%, la mayoría con contrato indefinido 96% con una antigüedad de trabajo de 21-30 años 42% igualmente 11-20 años, la jornada laboral es mayormente de 12 horas 68%, la mayoría considera que el soporte institucional es de satisfacción en un 39% y muy satisfecho 31%. El estudio concluye que el desempeño laboral es mayormente de satisfacción.

Ruiz y Gómez (2021) presentaron su estudio titulado *Efectos de la pandemia por Covid-19 en la salud mental de la población trabajadora*. Presentó como objetivo principal determinar los efectos de la pandemia por Covid-19 en la salud mental de la población trabajadora. En cuanto a la metodología se realizó un análisis descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. En cuanto a la población se determinó trabajar con la totalidad de 724 trabajadores.

Los resultados señalaron que los efectos son de considerable proporción no solo responden a nivel sanitario sino, también a las de tipo económico y social; alcanzando unos 10 millones de españoles problemas psicológicos. En países

donde se han revisado información cuantitativa se determinó que el estrés psicológico predomina más en mujeres y en los más jóvenes. La información recibida según los medios origina incertidumbre y estrés procedente de las redes sociales 77,5% TV 58,4% y de webs de sociedades científicas 48,8%. Se concluye que se agudiza los problemas de índole psicológico complicando la situación laboral del trabajador autónomo.

Villavicencio (2020) en su estudio realizado en México titulado Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por Covid-19 en México. Presentó como objetivo principal analizar y describir los efectos personales y organizacionales derivadas del confinamiento por Covid-19. En cuanto a la metodología se realizó un análisis descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. En cuanto a la población se determinó trabajar con la totalidad de 724 trabajadores. Los resultados señalaron que la mayoría de trabajadores fueron de sexo femenino 61,6%, con un rango de edad mayormente de 24-40 años 59% y 41-55 años 27,1%. Se tuvo un índice de KMO =0,862. El estudio concluye que existe un efecto del 61,3% sobre una variable sobre la otra.

En relación a las bases teóricas que fundamentan la variable trabajo remoto se cita que en los últimos años el trabajo ha cambiado de forma trascendente. El Foro Económico Mundial (2020) realizó la siguiente clasificación: los trabajadores esenciales: representados por los empleos que no fueron suspendidos debido a la pandemia, vinculados al cuidado de la seguridad, la salud, y el bienestar. Trabajadores desplazados: representados por los empleos que han sido suspendidos o restringidos debido a la pandemia. Trabajadores remotos: representados por los empleos que se efectúan desde casa, con las condiciones básicas de acceso a internet.

En los conceptos del tema se citó a Montaudon (2021) quienes definen trabajo remoto como el trabajo a distancia que se realiza desde casa u otro lugar lejano. Las responsabilidades y las funciones son casi las mismas que el trabajo presencial cumpliéndose los horarios frecuentes de trabajo. Los trabajos remotos se relacionan con el uso de las nuevas tecnologías en diferentes locaciones formado parte del día a día y continúa prosperando con el paso del tiempo. Por otro lado, Randolph (2021) señaló que el trabajo remoto debido a la pandemia ha ocupado un lugar importante en el contexto laboral y social, que aplica el cumplimiento de

tareas que se han trasladado de la oficina al hogar. Otro autor relevante fue Cañigueral (2020) que define trabajo remoto como una modalidad de empleo que basa su trabajo en el empleo de plataformas virtuales ahorrando en los trabajadores desplazamientos y aumentando la interacción social.

Undurraga y Mora (2021) señalaron que los trabajos remotos se desempeñan a través de diferentes tecnologías, permitiendo a los empleados trabajar con mayor flexibilidad. De igual forma, Ortiz y Stable (2021) manifestaron que el trabajo remoto permite continuar con las actividades laborales sin que requiera la terminación o cese de los contratos de trabajo. No obstante, es importante señalar que esta modalidad de empleo no es nueva, Pérez (2019) señaló que el trabajo virtual ha adquirido un nuevo significado con el propósito de proteger la salud pública y la economía.

Castro (2020) señaló en esa dirección que el trabajo remoto se determina por dos elementos importantes, la conectividad y la instantaneidad de la información. Elementos como la big data y las apps han permitido a los trabajadores realizar un trabajo más efectivo confidencial y anónimo. También Márquez y Ortega (2020) señalaron que las TIC transforman el medio de relacionamiento laboral, más o las condiciones laborales. Refiriéndose a elementos como jornada de trabajo, salario, descanso, derechos laborales, garantías y legislación entre otros. Faure (2021) al respecto manifestó que las TIC tienen un papel importante en la sociedad, puesto que el aprovechamiento de la tecnología ha dado lugar a un accionar que propicia un pensamiento lógico, crítico con capacidad de producir nuevos conocimientos y saberes.

Hasta antes de la pandemia, los trabajadores remotos habían glorificado esa forma de trabajo, lo que suponía que esta forma de laborar permite reducir el estrés cotidiano con un efecto positivo en el equilibrio de la vida laboral y familiar. Así, Scasserra y Partenio (2020) destacan que el potencial del trabajo remoto se debe a las actividades en línea trasladándose de lugar físico del trabajo al hogar desarrollándose actividades laborales donde convergen las responsabilidades tanto familiares como laborales. En esa dirección Bohrer, Trindade y Barimacker (2020) señalaron que el trabajo se convierte en algo más fluido con carácter flexible contribuyendo a la conectividad y al desempeño laboral. En esa dirección el trabajo

remoto debe su esencia a la divulgación de diferentes enfoques muy generalizados en estos tiempos de pandemia.

Travieso (2020) marcaron que la tecnología ha influenciado en los diferentes contextos y en las diferentes ciencias evolucionando su uso y concepto desde un enfoque instrumentalista, sistémico orientado a la solución de problemas hacia uno centrado en el análisis y diseño de medios y recursos de enseñanza que comulgan en la reflexión y construcción del conocimiento. Castro (2020) también afirmaron que la tecnología está vinculada a conocimientos, estrategias, desarrollos y artefactos.

En el país el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) estipula en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 en su artículo N° 16 del título II que, el trabajo remoto se define como la prestación de servicios en el domicilio que utiliza medios/mecanismos que posibilitan el desarrollo del trabajo, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo requiera. Los trabajadores públicos o privados no encajan en esta categoría de trabajadores si tienen el diagnóstico de Covid-19. La Ley 5408/2020-CR, Ley de Teletrabajo (2020) y el DSU N° 055-2021 (2021) señaló que el trabajo remoto es recomendado para el personal que forme parte del grupo de riesgo. En esa dirección el trabajo remoto se realiza mediante todo tipo de soporte físico o digital que ayude a la prestación del servicio.

Montaudon (2021) señaló respecto a los cambios que se han producido en el ámbito laboral debido a la pandemia de Covid-19, son las siguientes: a). Cambios en las condiciones de trabajo: trajo consigo empleos esenciales trasladándose al trabajo remoto. b). Cambios en el ingreso durante la pandemia: debido a la pandemia se ha producido una gran pérdida de horas laborales en condiciones de confinamiento y distanciamiento social, originando una severa disminución de la economía del trabajador. c). Cambios en prestaciones y beneficios: debido a la pandemia se ha producido cambios como reducción y/o pérdida en las prestaciones y beneficios brindados por los empleadores.

Respecto a las dimensiones define el autor, la dimensión Condiciones del trabajo desde casa, como aquellas condiciones laborales que influyen en los deberes que debe cumplir el trabajador, es decir en su nueva forma de trabajo. Ello envuelve el cumplimiento de la normativa sobre seguridad, protección de la salud relacionada al trabajo, uso de recursos tecnológicos y la participación de los

programas de formación que brinda el empleador para cumplir con los medios y contextos laborales. La dimensión Acceso a la tecnología, se define como como aquellos requerimientos de tipo tecnológico necesarios para realizar el trabajo desde casa. Ello envuelve el cumplimiento del trabajo mediante medios, soportes y contextos laborales que tengan un buen servicio de internet. En la dimensión Gestión del tiempo y las tareas, se define como el uso adecuado de las tecnologías para el trabajo remoto originando beneficios como la flexibilidad, reorganizando el trabajo desde casa.

En relación a la variable desempeño laboral el constructo abarca el análisis de los entornos laborales de la actualidad. Hoy en día las organizaciones presentan una tendencia a ser competitivas y exitosas. Al respecto Hanco (2021) consideró que uno de los aspectos más importantes a considerar, tiene que ver con el trabajador como talento humano y las relaciones interpersonales al interaccionar con otras personas comulgando el logro de sus actividades y objetivos que tienen que ver con los retos y desafíos institucionales. Entre los conceptos más relevantes Chiavenato (2000) define desempeño laboral como aquellas habilidades y competencias, entendidas como aquellas conductas eficaces que muestran los trabajadores para cumplir sus responsabilidades, optimizándose en forma continua sus competencias para un mejor desempeño del trabajador, con el fin de lograr las metas y objetivos organizacionales.

Por otra parte, Bautista (2020) define el concepto en mención como el conjunto de acciones y comportamientos de los trabajadores dirigidos a lograr los objetivos planteados acorde al éxito de las organizaciones. En perspectiva de Chiang y San Martín (2016) comulgan con el autor señalando que desempeño laboral es un constructo multidimensional que representa el esfuerzo de los colaboradores que se muestran por medio de la conducta. Según Olivera (2021) el desempeño laboral alude a una serie de características en forma de capacidades, cualidades y habilidades y necesidades que interactúan con los fines y objetivos de las organizaciones a través del propio ejercicio del trabajo.

Por otra parte, se considera diversas teorías que ciñen el estudio, en una comprensión, profundidad y análisis del constructo multidimensional desempeño laboral. Pashanasi (2021) señalaron que el desempeño laboral enfoca el comportamiento de los trabajadores sobre sus actividades asignadas y aportes en

función al cargo que desempeñan cumpliendo con las exigencias y requerimientos de la organización en los diferentes espacios de tiempo.

En este contexto, el modelo de Campbell (citado por, Chiang y San Martín; 2016) aborda la medición del desempeño laboral mostrándolo como un constructo multidimensional, direccionado al cumplimiento de objetivos al control de los resultados de la organización. Desarrolló una taxonomía que describe la estructura del desempeño; los componentes refieren: dominio de tareas definidas, capacidad para efectuar las tareas establecidas, habilidades diversas en tareas no fijadas, comunicación eficiente a nivel oral y escrita, disciplina personal, disposición para el trabajo en equipo, capacidad de apoyo y colaboración entre los miembros del equipo de trabajo y administración del desempeño que incluye la solución a los problemas y gestión de los recursos.

Estos elementos son los principios rectores para evaluar el desempeño laboral. Por tanto, un trabajador con buen desempeño laboral muestra acciones y conductas que impulsan el crecimiento de las compañías. En esa dirección, las características anteriormente expuestas, suponen que el trabajador muestre cualidades, capacidades, habilidades y una atención especial a las necesidades propias del trabajo y de la organización; lo que conlleva al cumplimiento de las tareas asignadas, efectuando las exigencias y requerimientos de la empresa de modo eficiente, eficaz y efectivas, dirigidas al logro de los objetivos formulados de acorde a la visión y misión de las empresas. En efecto el desempeño laboral representa un valor esperado tanto individuales como colectivas que aportan eficiencia a la organización.

Bohórquez (2020) en relación a lo expuesto afirmaron que, es necesario que el trabajador sea apreciado en toda su dimensión humana valorándose su capacidad de adaptarse a los cambios ante cualquier circunstancia y/o tendencia del mercado. Es así que, la motivación juega un papel importante en la realización de las actividades asignadas. Agui (2020) sobre lo descrito manifestó que el cumplimiento del trabajo crea satisfacción laboral aumentando la productividad de la organización. Ochoa (2014) manifestó que el trabajo que inspira la motivación del trabajador produce mayor productividad, alto rendimiento y calidad del trabajo realizado. Confirmando lo señalado, Rubio (2016) señaló que las actitudes basadas en una adecuada motivación promueven la disposición del trabajador a realizar su

trabajo con ahínco y voluntad, caracterizándose por alcanzar un nivel de satisfacción en las actividades que realiza.

Por otra parte, Sánchez (2021) en sus postulados señaló que el componente humano es el capital más importante de toda organización, siendo un elemento indispensable para el éxito de la empresa, la cual debe basarse en la sustentabilidad y competitividad organizacional. En tal sentido, las organizaciones requieren del capital humano y viceversa. Se resalta tres componentes importantes que ayudan a la comprensión de la variable de estudio. a). Las personas son diferentes entre sí. Los individuos poseen por naturaleza capacidades, habilidades y destrezas, y competencias que enriquecen a la organización, esa variabilidad del ser humano enriquece a toda organización que tiene características estables y fijas. b). Las personas son seres humanos o elementos vivos en toda organización. Como tal los individuos con sus talentos e inteligencia se convierten en fuentes inagotables de crecimiento y desarrollo personal que hace frente a los desafíos de la organización. c). Las personas son socios de la organización. Como tal son personas que suman sus esfuerzos dirigidos al logro de metas y objetivos de la organización. Su capacidad activa incide en la reciprocidad convirtiéndose en agentes activos dentro de la organización.

Históricamente, el desempeño data de la posteridad, Chiavenato (2000) indicó que en una época contemporánea donde los Estados Unidos ya había fundado un sistema de evaluación del desempeño, este consistía en valorar el trabajo de los trabajadores. Bueno (2018) también refirió que la empresa General Motors organización de gran trayectoria tiene como principio la evaluación del desempeño de los ejecutivos. Como se ha mencionado estos elementos han acontecido antes de la segunda guerra mundial, dando lugar a la creación e impulso de los sistemas de evaluación. En la teoría de la administración se resalta el trabajo humano evaluándose el rendimiento potencial y otros elementos intrínsecos que la acompañan.

En cuanto a la teoría de Chiavenato (2000) manifestó que el desempeño laboral se encuentra conformada por tres componentes. Dimensión 1: el esfuerzo individual, elemento que destaca aquellas actitudes que resaltan las diferentes cualidades en el trabajador como: el trabajo cooperativo, la iniciativa, la disciplina, la manifestación personal, la responsabilidad, la pericia de seguridad, la

moderación, el interés y la creatividad. Sobre lo descrito Bautista (2020) señaló que la efectividad y éxito de las organizaciones, se debe a las cualidades y a los conocimientos del trabajador que superan lo esperado en el puesto, conformando la ventaja competitiva en las organizaciones.

Dimensión 2: percepción de la función, elemento que destaca la percepción del trabajador como significativo y apreciado con valor. Percibe con responsabilidad el trabajo que efectúa, además de tener conocimiento de los resultados de trabajo que desempeña comprendiendo los hechos y situaciones que lo acompañan. Bautista (2020) señaló que la percepción de la función se ha transformado en una herramienta que influye en el buen funcionamiento de cada puesto que, al tener conocimiento de su nivel de eficiencia, el trabajador se siente seguro para lograr los estándares de la organización que se manifiesta en el desempeño de un puesto laboral.

Dimensión 3: desempeño del puesto, destaca la calidad, el talento del trabajo, la precisión, la cantidad, el liderazgo y el trabajo en equipo. Es así que, la conducta laboral, comprende el desempeño de tareas que se relacionan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Bautista (2020) señaló que, el comportamiento y el cumplimiento de tareas deben hallarse coherentes vinculadas a los objetivos de cada puesto de trabajo, lo que ressignifica evitar un comportamiento negativo direccionando el rendimiento hacia la meta de trabajo trazada por la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

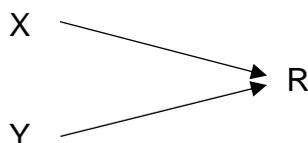
Según las fuentes bibliográficas revisadas el tipo de estudio es básico. En esa dirección los estudios básicos muestran los argumentos y teorías de corte científico que dan sustento y argumentación a las variables elegidas en el estudio. de acuerdo con Valderrama (2013) y Concytec (2018) especificaron que es necesario indicar que este tipo de estudios no buscan dar solución al problema planteado, pero sí alcanzar alternativas de solución. Por otra parte, el análisis de estudio tiene un nivel descriptivo correlacional. Hernández y Medina (2018) señalaron que los estudios correlacionales vinculan entre sí sus categorías y constructos entre sí.

En la investigación se determinó efectuar un diseño no experimental. En tal sentido, este tipo de diseño basa su argumentación en la observación y el investigador en su rol de intelectual no manipuló las variables en ningún término. Sobre lo descrito Hernández y Medina (2018) señalaron que los estudios de diseño no experimental basan su análisis en la observación de la variable en su contexto natural, sin experimentarse ningún tipo de manipulación. El estudio tiene un enfoque cuantitativo realizándose estimaciones y proporciones con base en el análisis numérico, utilizándose procedimientos estadísticos en las apreciaciones y evaluaciones respectivas. Hernández y Medina (2018) señalaron que los estudios cuantitativos basan sus apreciaciones en el análisis numérico de las variables.

Esquema del diseño de investigación:

Figura 1

Nivel correlacional



Fuente: Elaboración propia

Donde:

X: Variable (trabajo remoto)

Y: Variable Independiente (desempeño laboral)

R: relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

V1: trabajo remoto, se compone de las dimensiones condiciones del trabajo desde casa, acceso a la tecnología y gestión del tiempo y las tareas, se estima utilizar un cuestionario de escala ordinal evaluada en los niveles alto, medio y bajo. También, V2: desempeño laboral, se compone de las dimensiones esfuerzo individual, percepción en función y desempeño del puesto, se estima utilizar un cuestionario de escala ordinal evaluada en los niveles alto medio y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La investigación abordó a los trabajadores de la empresa Consulting Perú, durante el período del COVID-19 conformándose por un total de 70 trabajadores referidos como colaboradores de la investigación. Hernández y Medina (2018) señalaron que la población son elementos o personas que presentan características comunes. La población es censal por lo que el instrumento se aplicara a la totalidad de la población; siendo pequeña y accesible; por ello no hay muestreo, se considera como una población censal. Por otra parte, se tomó en cuenta los siguientes criterios. Respecto a los criterios de inclusión fueron: trabajadores de la empresa Consulting Perú, trabajadores de ambos sexos y trabajadores que firmaron el consentimiento informado. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: trabajadores itinerantes de la empresa Consulting Perú, trabajadores que tienen contrato temporal por tres meses y trabajadores que no firmaron el consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de medición

La técnica utilizada para la recolección de datos en el campo de investigación fue la encuesta. En este propósito los datos traducidos en información sobre las opiniones, creencias y/o percepciones del sujeto de estudio revelan las percepciones de su realidad natural. Hernández y Medina (2018) sobre la técnica usada para la medición de las variables indican que la técnica de la encuesta asiste el recojo de las opiniones de los informantes que servirán a posteridad para el análisis de los datos respectivamente.

El recojo de datos hizo uso de un cuestionario con el propósito de estimar y medir las variables elegidas en el estudio. El instrumento es un cuestionario de medición de los constructos a partir de la redacción de los ítems, cuestionario coherente con el diseño y enfoque de investigación. Hernández y Medina (2018)

señaló que los cuestionarios son herramientas de recojo de información objetiva dirigida a la población a estudiar.

La validación se realizó mediante la revisión de cada ítem como pertinente, relevante y con características de claridad. Fueron declarados con suficiencia luego de un análisis teórico por juicio de expertos. Los instrumentos fueron sometidos a revisión por 3 expertos.

Tabla 1

Juicio de Expertos

Experto:	Opinión
Dr. Oscar G. Chicchón Mendoza	Aplicable
Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernandez	Aplicable
Dr. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Se realizó la prueba de confiabilidad en ambos instrumentos aplicándose los instrumentales a un grupo de 30 trabajadores con características similares a la población objeto de análisis. Hernández y Medina (2018) manifestaron que la confiabilidad refiere a las puntuaciones obtenidas al aplicarse los instrumentos evidenciándose propiedades estables y coherentes al examinarse los puntajes del instrumento. El análisis estadístico para la confiabilidad se realizó con el programa Spss Vs. 25. De acuerdo al análisis realizado la variable trabajo remoto tiene alta confiabilidad =0,862; por lo que se estima que el instrumento tiene alta confiabilidad. Por otra parte, el análisis de la variable desempeño laboral arrojó un coeficiente de =0,841: determinándose que el instrumento que mide el desempeño laboral tiene alta confiabilidad. Por otra parte, se determinó que la prueba estadística Alfa de Cronbach para los 38 elementos analizados arrojó un valor de 0,936 considerándose que los ítems en su totalidad tienen una confiabilidad alta.

3.5. Procedimiento

Para efectuar el recojo de datos se procedió a solicitar el permiso correspondiente al gerente de la empresa Consulting Perú de igual manera los cuestionarios fueron enviados vía online a los colaboradores, posteriormente, con los datos recogidos se extrapolaron a un Excel, para su posterior examen estadístico con el programa Spss Vs. 25.

3.6. Método de análisis de datos

Para la ejecución de lo descrito, se pasó a realizar un análisis de tipo descriptivo con la ciencia estadística. En tal fin, se elaboraron tablas de frecuencia con distribuciones frecuenciales y porcentuales. Kottow (2019) sostuvo al respecto que la estadística descriptiva describe el comportamiento de los datos según las variables de estudio. Por otra parte, se realizará un análisis inferencial con el estadístico de Spearman con un nivel de confianza del 95% a fin de analizar estadísticamente las hipótesis establecidas en el estudio. Barchifontaine y Trindade (2019) afirmaron que mediante mecanismos inferenciales se contrastan las hipótesis definiéndose el grado de asociación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación y alcanzar a resolver los problemas de investigación tratado; se hace necesario poner en práctica estrategias y técnicas que tienen similitud con el paradigma y enfoque investigativo. A través de la ciencia se cultiva el espíritu crítico y la independencia intelectual; en tal sentido se crean valores investigativos como la autonomía y la libertad con un claro ejercicio de la razón ética de acuerdo a las recomendaciones de la Guía de Redacción de la Asociación Americana de Psicología - APA 7° edición. Vega y Novoa (2020) señalaron que la ética investigativa produce conocimiento que demandan conductas éticas en el investigador. En vista de lo expuesto líneas arriba, la investigación cuenta con el permiso correspondiente de la empresa donde se llevó a cabo la investigación.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados descriptivos para la variable 1 trabajo remoto y la variable 2 desempeño laboral, los cuales se obtuvieron con la finalidad de identificar la relación entre ambas variables.

Variable 1: trabajo remoto.

Tabla 2

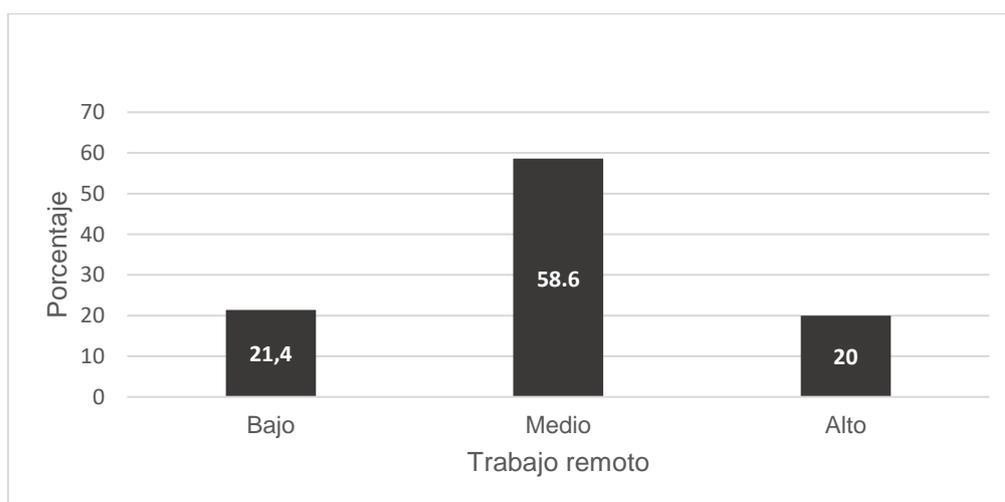
Niveles de la variable trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	21,4
	Medio	41	58,6
	Alto	14	20,0
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 2

Distribución de la variable trabajo remoto



Fuente: Spss v25

Según el análisis estadístico efectuado para el trabajo remoto en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben el trabajo remoto en un nivel medio 58,6% seguido del nivel bajo 21,4% y alto 20%. Lo señalado muestra que los trabajadores todavía no están logrando desarrollar competencias informáticas y presentan dificultades para aprovechar la tecnología, lo que ha dado lugar a un desarrollo de término medio al producir nuevos conocimientos y saberes relacionados a sus actividades laborales.

Variable 2: desempeño laboral.

Tabla 3

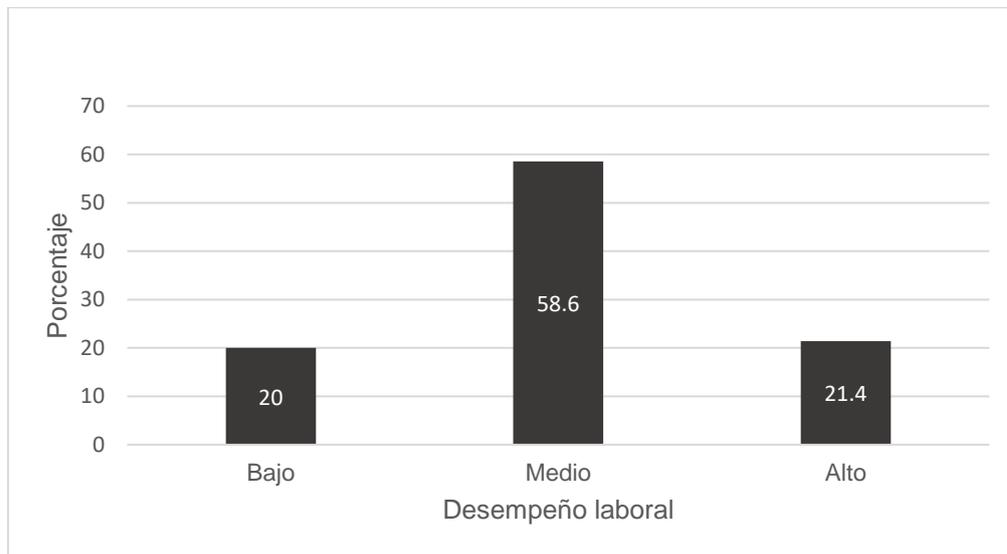
Niveles de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	20,0
	Medio	41	58,6
	Alto	15	21,4
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 3

Distribución de la variable desempeño laboral



Fuente: Spss v25

Según el análisis estadístico efectuado para el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben la variable con mayor tendencia en el nivel medio 58,6% seguido del nivel alto 21,4% y bajo 20%. Ello significa que en este contexto se han presentado dificultades que han hecho difícil el logro de las actividades y objetivos que tienen que ver con los retos y desafíos de la empresa. Entre muchas de las razones que llevan a que esto suceda puede deber la falta de pericia y la falta de organización para el cumplimiento de los deberes, que no solo corresponden a los de tipo laborales, también inciden a los de de tipo personales.

Se realizó la prueba de normalidad a las variables trabajo remoto y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones. Es necesario tomar en cuenta que la muestra usada fue mayor de 50 unidades; por consiguiente, se hizo uso del test de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,295	70	,000
Condiciones del trabajo desde casa	,339	70	,000
Acceso a la tecnología	,292	70	,000
Gestión del tiempo y las tareas	,282	70	,000
Desempeño laboral	,295	70	,000
Esfuerzo individual	,298	70	,000
Percepción de la función	,259	70	,000
Desempeño del puesto	,251	70	,000

Fuente: Spss v25

Según el análisis efectuado en la tabla 4, se muestra que las variables trabajo remoto y desempeño laboral y sus dimensiones presentan un nivel de significancia $<0,05$; por lo cual se afirma que los resultados no presentan una distribución normal, motivo por el cual se procedió a utilizar la estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ya que el tamaño de la muestra fue considerada grande (70 encuestas).

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%. Se realizó el análisis inferencial mediante la Prueba de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla 5

Coeficiente de correlación trabajo remoto y desempeño laboral

	Desempeño laboral	
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,897**
	Sig. (p)	,000
	N	70

Fuente: Spss v25

Interpretamos lo siguiente, como el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,897 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis general de investigación demostrándose que Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

H₁: Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%. Se realizó el análisis inferencial mediante la Prueba de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla 6

Coefficiente de correlación trabajo remoto y esfuerzo individual

	Esfuerzo individual	
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,624**
	Sig. (p)	,000
	N	70

Fuente: Spss v25

Interpretamos lo siguiente, como el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,624 estableciéndose una relación directa y moderada entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación demostrándose que Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%. Se realizó el análisis inferencial mediante la Prueba de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla 7

Coeficiente de correlación trabajo remoto y percepción en función

	Percepción en función	
	Coeficiente de	
	correlación	,805**
Trabajo remoto	Sig. (p)	,000
	N	70

Fuente: Spss v25

Interpretamos lo siguiente, como el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,805 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación demostrándose que Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%. Se realizó el análisis inferencial mediante la Prueba de correlación de Spearman, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla 8

Coefficiente de correlación trabajo remoto y desempeño del puesto

	Desempeño del puesto	
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,848**
	Sig. (p)	,000
	N	70

Fuente: Spss v25

Interpretamos lo siguiente, como el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,848 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación demostrándose que Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

V. DISCUSIÓN

En esta pandemia producida por la COVID-19, ha fomentado una conversión de cambios y adaptaciones que influyen en el desempeño laboral. Ante esta emergencia de salud pública y el confinamiento como medida drástica de prevención, se ha hecho difícil alcanzar un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional. Como premisa inicial se cita a lo expuesto por la Comisión Europea (2019) señalando que el trabajo remoto se ha convertido en la forma de trabajo más inusitado de esta generación.

Sin embargo, son muchos los beneficios que el trabajo remoto brinda, permiten realizar un trabajo eficaz que gestionado adecuadamente favorece el desempeño laboral del personal. Según el estudio de la OIT, la población que contaba con alguna ocupación disminuyó en un 39.6%, se perdió 6 millones de empleos, sumado a ello el PBI sufrió una caída del 30.2% de igual manera el crecimiento esperado de entre 2% y 3%, sufrió una contracción casi al 14%, todo ello en el segundo trimestre del año 2020, datos reforzados por la Confiep. A sí mismo Enaho informa que las empresas informales aumentaron en un 85% y las MYPES vieron una disminución en un 48.8% en el 2020.

En esa dirección, la revisión teórica el trabajo se dirige a un análisis de la operatividad de las empresas y consecuentemente medir el desempeño en el centro de laborales. Lo que estima que el trabajo remoto presenta oportunidades en el entorno organizacional. Sin embargo, en muchos escenarios dificulta que los trabajadores logren los objetivos organizacionales. A ello se suma el aumento de estrés provocando situaciones que dificultan el buen desarrollo del trabajo remoto. En la actualidad el trabajo remoto es una tendencia en el mercado laboral debido a la pandemia, estableciéndose cambios como el incremento de responsabilidades en el trabajo. Algunos informes indican que, las tasas de productividad se han reducido significativamente, lo que supone un revés en la productividad de los trabajadores. Además, han acontecido restricciones propias de la pandemia, sumado a una serie de deficiencias y dificultades de índole tecnológico que obedecen a insuficiencias de equipo y servicios de internet.

Esta realidad no es ajena en el país, la cual está todavía afectando en grandes proporciones a diferentes empresas como es el caso de la consultora empresarial Consulting Perú ubicada en el distrito de San Isidro, calle Las Casas 146. Cabe

destacar, que la empresa sigue cumpliendo sus funciones manteniendo el trabajo remoto hasta la fecha en un 100% de manera que el servicio nunca fue suspendido. Al respecto, la empresa procedió rápidamente proporcionando y facilitando el acceso al hardware a los trabajadores, además de contar con servidores y un ERP propio, lo que facilita el acceso a los datos con los cuales trabaja el personal día a día. Tomando en cuenta los diferentes planteamientos se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú Lima, 2021.

Luego de la premisa presentada se efectuó un análisis inferencial sobre las variables expuestas y mediadas por el nivel correlacional; comprobándose que el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,897 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis general de investigación demostrándose que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú Lima, 2021.

Este resultado logrado expresa la finalidad de la investigación de aportar un conocimiento fidedigno sobre ambas variables de estudio. En ese sentido, la utilidad práctica se caracteriza por el aporte de resultados con los que se sugerirán soluciones prácticas que ayuden a un mejor desarrollo del trabajo remoto en el marco de la pandemia covid-19, a efecto de mejorar el desempeño de los trabajadores. A ello sigue, el estudio llevado a cabo por Aguilar (2021) estimando una asociación estadística entre variables = 0,00 y un valor de correlación moderada =0,567. Concluyendo que el teletrabajo y el desempeño laboral se asocian significativamente. En tal sentido, el trabajo remoto admite llevar a cabo la operatividad de las empresas y consecuentemente lograr el aumento de la productividad en el centro de laborales. No obstante, las tasas de productividad se han reducido significativamente, lo que supone un revés en la productividad de los trabajadores.

De igual forma, se resumió que la falta de relación se debe principalmente a las restricciones propias de la pandemia, sumado a una serie de deficiencias y dificultades de índole tecnológico que obedecen a insuficiencias de equipo y

servicios de internet. Lo señalado encuentra soporte en lo manifestado por Scasserra y Partenio (2020) indicando que el potencial del trabajo remoto se debe a las actividades en línea trasladándose de lugar físico del trabajo al hogar desarrollándose actividades laborales donde convergen las responsabilidades tanto familiares como laborales. Por tal sentido, el trabajo se convierte en algo más fluido con carácter flexible contribuyendo a la conectividad y al desempeño laboral. En esa dirección, la tecnología ha influenciado en los diferentes contextos y en las diferentes ciencias evolucionando su uso y concepto desde un enfoque instrumentalista, sistémico orientado a la solución de problemas hacia uno centrado en el análisis y diseño de medios y recursos de enseñanza que comulgan en la reflexión y construcción del conocimiento.

En el análisis de los diferentes planteamientos realizados se planteó como hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú Lima, 2021. Luego de la premisa presentada se efectuó un análisis inferencial sobre las variables expuestas y mediadas por el nivel correlacional; comprobándose que el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,624 estableciéndose una relación directa y moderada entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis general de investigación demostrándose que existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú Lima, 2021. De acuerdo a lo manifestado se destaca que el desempeño laboral presenta una tendencia que crece cada día más orientada a la competitividad laboral.

Se refuerza lo indicado, Hanco (2021) señaló que uno de los aspectos más importantes a considerar, tiene que ver con el trabajador como talento humano y las relaciones interpersonales al interaccionar con otras personas comulgando el logro de sus actividades y objetivos que tienen que ver con los retos y desafíos institucionales. En el estudio de Rojas (2020) los resultados encontrados reafirman lo indicado determinándose un valor de correlación con el estadístico de Spearman arrojó un valor de $r = 0,649$ estimándose que la relación fue moderada entre ambas variables de estudio. En esa dirección, el esfuerzo individual, elemento que destaca aquellas actitudes que resaltan las diferentes cualidades en el trabajador como: el

trabajo cooperativo, la iniciativa, la disciplina, la manifestación personal, la responsabilidad, la pericia de seguridad, la moderación, el interés y la creatividad. Sobre lo descrito Bautista (2020) señaló que la efectividad y éxito de las organizaciones, se debe a las cualidades y a los conocimientos del trabajador que superan lo esperado en el puesto, conformando la ventaja competitiva en las organizaciones.

En el análisis de los diferentes planteamientos realizados se planteó como hipótesis específica 2: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Luego de la premisa presentada se efectuó un análisis inferencial sobre las variables expuestas y mediadas por el nivel correlacional; comprobándose que el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,805 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis general de investigación demostrándose que existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

De acuerdo a lo manifestado se destaca según lo expuesto por Bautista (2020) que el desempeño laboral representa un conjunto de acciones y comportamientos de los trabajadores dirigidos a lograr los objetivos planteados acorde al éxito de las organizaciones. En esta perspectiva Chiang y San Martín (2016) comulgan con el autor señalando que desempeño laboral es un constructo multidimensional que representa el esfuerzo de los colaboradores que se muestran por medio de la conducta. Por tanto, el desempeño laboral específicamente en la percepción en función muestra que el trabajador desempeña capacidades, cualidades, habilidades y necesidades que interactúan con los fines y objetivos de las organizaciones a través del propio ejercicio del trabajo.

En relación a lo expuesto, la percepción de la función, elemento que destaca la percepción del trabajador como significativo y apreciado con valor. Percibe con responsabilidad el trabajo que efectúa, además de tener conocimiento de los resultados de trabajo que desempeña comprendiendo los hechos y situaciones que lo acompañan. Bautista (2020) señaló que la percepción de la función se ha transformado en una herramienta que influye en el buen funcionamiento de cada

puesto que, al tener conocimiento de su nivel de eficiencia, el trabajador se siente seguro para lograr los estándares de la organización que se manifiesta en el desempeño de un puesto laboral.

En el análisis de los diferentes planteamientos realizados se planteó como hipótesis específica 3: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021. Luego de la premisa presentada se efectuó un análisis inferencial sobre las variables expuestas y mediadas por el nivel correlacional; comprobándose que el valor de significación observada en la prueba de Correlación de Spearman $p = 0.000$ fue menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,848 estableciéndose una relación directa y alta entre variables. Por ello, se acepta la hipótesis general de investigación demostrándose que existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.

De acuerdo a lo manifestado se subraya que el desempeño del puesto, destaca la calidad, el talento del trabajo, la precisión, la cantidad, el liderazgo y el trabajo en equipo. Es así que, la conducta laboral, comprende el desempeño de tareas que se relacionan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este fin Chiavenato (2000) considera que las habilidades y competencias, entendidas como aquellas conductas eficaces de los trabajadores permiten cumplir sus responsabilidades, optimizando en forma continua sus competencias para un mejor desempeño del trabajador, con el fin de lograr las metas y objetivos organizacionales. De igual forma, Bautista. (2020) considera que las acciones y comportamientos de los trabajadores promueven el éxito de las organizaciones.

Chiang y San Martín (2016) comulgan con lo citado indicando que el desempeño laboral es un constructo multidimensional que representa el esfuerzo de los colaboradores que se muestran por medio de la conducta. Ello también denota lo encontrado por Rojas (2020) concluyendo que la relación fue significativa y de nivel moderado entre ambas variables de estudio. Es por ello que la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto alude a una serie de características personales en forma de capacidades, cualidades y habilidades que

favorecen el logro de los fines y objetivos de las organizaciones a través del propio ejercicio del trabajo.

Por tanto, las capacidades y estrategias del trabajador influyen en un mejor rendimiento laboral y consecuentemente en el aporte a la productividad de la organización empresarial. Según las consideraciones hechas el desempeño del puesto, destaca la calidad, el talento del trabajo, la precisión, la cantidad, el liderazgo y el trabajo en equipo. Es así que, la conducta laboral, comprende el desempeño de tareas que se relacionan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Bautista (2020) señaló que, el comportamiento y el cumplimiento de tareas deben hallarse coherentes vinculadas a los objetivos de cada puesto de trabajo, lo que ressignifica evitar un comportamiento negativo direccionando el rendimiento hacia la meta de trabajo trazada por la organización.

VI. CONCLUSIONES

Se tienen las siguientes conclusiones acerca de la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral

Primera:

Evaluando lo obtenido en relación al objetivo general, se concluye que Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021; se determinó el grado de relación con el coeficiente Rho de Spearman = 0,897 estimándose una relación directa y alta entre variables, y cuyo p-valor calculado fue $0,000 < 0,05$. Por lo que a un mejor trabajo remoto desde casa mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Segunda:

Evaluando lo obtenido en relación al objetivo específico 1, se concluye que Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021; se determinó el grado de relación con el coeficiente Rho de Spearman = 0,624 estimándose una relación directa y moderada entre variables, y cuyo p-valor calculado fue $0,000 < 0,05$. Por lo que a un mejor trabajo remoto desde casa mejor será el esfuerzo individual de los trabajadores.

Tercera:

Evaluando lo obtenido en relación al objetivo específico 2, se concluye que Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021; se determinó el grado de relación con el coeficiente Rho de Spearman = 0,805 estimándose una relación directa y alta entre variables, y cuyo p-valor calculado fue $0,000 < 0,05$. Por lo que a un mejor trabajo remoto desde casa mejor será la percepción en función de los trabajadores.

Cuarta:

Evaluando lo obtenido en relación al objetivo específico 3, se concluye que Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021; se determinó el grado de relación con el coeficiente Rho de Spearman = 0,848 estimándose una relación directa y alta entre variables, y cuyo p-valor calculado fue $0,000 < 0,05$. Por lo que a un mejor trabajo remoto desde casa mejor será el desempeño del puesto de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Para mejorar el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, se recomienda a la gerencia profundizar en el dominio de las tecnologías, debido a que el trabajo remoto se caracteriza por su exclusividad en el domicilio. Ello deja claro que la capacitación de todos los colaboradores es tangencial a su desempeño y debe realizarse una retroalimentación conforme avanza la ciencia y la emergencia sanitaria ante el contexto actual.

Segundo:

Para mejorar el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, se recomienda a los directivos plantear nuevas estrategias que incidan en una prestación de servicios que dirija el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa hacia fines, y objetivos compartidos; los mismos que motiven a los trabajadores a realizar y operar en el centro de trabajo según las características del puesto protegiendo la salud y la vida de los trabajadores.

Tercero:

Para mejorar el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, se recomienda a los directivos mejores medidas de incentivos que puedan darse en forma progresiva para el funcionamiento eficaz y eficiente ponderando un equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar. En tal sentido, crear un modelo organizacional diferente al tradicional favorece las formas de comunicación interna y, por ende, genera nuevos mecanismos de control y seguimiento.

Cuarto:

Para mejorar el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, se recomienda a la gerencia motivar a sus trabajadores a usar tecnologías que faciliten la comunicación entre las partes, sin requerir estar en un mismo lugar físico para realizar las ocupaciones y/o labores.

Referencias

- Aguilar, C; Jumpa, S y Martínez, L. (2021). El teletrabajo y su relación desempeño laboral. (Tesis de maestría). Universidad Esan; Perú.
- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Bahamondes, M y Ballon, R. Labor economic impact of the telework implementation: A prospective vision post 2020's health conjuncture. *Iberoamerican Business Journal*. ISSN:2521-5817 DOI: <http://dx.doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.1104>
- Barchifontaine, P. y Trindade, M. (2019) *Bioética, saúde e realidade brasileira. Revista Bioética*, 27 (3), 439-445. Epub 26 de septiembre de 2019. <https://doi.org/10.1590/1983-80422019273327>
- Bautista, R; Cienfuegos, R Y Aguilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista Universidad Peruana Unión*, https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bohórquez, E, Pérez, M, Caiche, W y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 17 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Bohrer, C, Trindade, L y Barimacker, S. (2020). Implementation of COVID-19 telemonitoring: repercussions in nursing academic education. Preprints. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/2180>
- Bueno, R; Ramos, M y Berrelleza, C. (2018). Elementos básicos de la administración. México: UAS/DGEP.
- Cañigüeral, A. (2020). El trabajo ya no es lo que era: Nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir. España: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Castro, S. (2020). Crispaciones conectivas en pandemia. *Temas y Debates*, (40, Supl. 1), 317-323. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853984X2020000300032&lng=es&tlng=es.

- Castro, M, Paz, L y Cela, M. (2020). Learning to teach in times of the COVID-19 pandemic: our experience at Universidad de Buenos Aires. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1271. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1271>.
- Chiang M, San Martín N (2015). Analysis Of Work Satisfaction And Performance In Public Employees Of Talcahuano City Hall. *Cienc Trab. Sep-Dic*; 17 [54]: 159-165).
- Chiavenato, E. (2000). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, E. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chuco, V; Alvarez, J; Chávez, M y Cuba, L. (2020). Telecommuting And Labor Performance On Covid-19 Framework. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Concytec (2018). *Reglamento_renacyt_version_final*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.
- De Suza, K, Do Santos, G, Dos Santos, A, Guilmares, E, Gomes, L, Da Rocha, G, Do Carmo, R. Remote work, teaching health and virtual strike in a pandemic scenario. *ENSAIO Trab. educ. saúde* 19 • 2021. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>.
- De Souza, P, Carvalho, A, Castro, M, Da Silva, J, Ferreira, L, Dias, C y Araujo, T. (2021). Trabajo docente remoto y salud: repercusiones de las nuevas exigencias debido a la pandemia de Covid-19. <https://www.scielo.br/j/tes/a/fWjNP9QqhbGQ3GH3L6rjswv/abstract/?lang=es>
- Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84. Recuperado a partir de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- DSU N° 055-2021. Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-co-decreto-de-urgencia-n-055-2021-1966256-3/>

- Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Echeverri, P y Espitia, E. (2021). 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. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Eurofound. 2020a. COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. Dublin: Eurofound. 26 de marzo. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/news/newsarticles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>.
- Faure C. (2021). The learning digital objects in the process of teaching the school's learning multi-grade. *EduSol*, 21(75), 210-217. Epub 21 de abril de 2021. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912021000200210&lng=es&tling=es.
- Fernández, J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Foro Económico Mundial. (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Hanco, M, Carpio, L, Zoraima J y Flores, E. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R. y Medina, J. (2018). Metodología de la Investigación. Estudios mixtos, cuantitativos y cualitativos. México: McGraw-Hill.
- Kottow, M. (2019). Docencia participativa en bioética: comentarios. *Revista Bioética*, 27 (3), 386-393. Epub 26 de septiembre de 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/1983-80422019273321>.
- Ley 5408/2020-CR, Ley de Teletrabajo. <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/TS05408-20210521.pdf>.

- Lima, A; De Sousa, R, Da Silva, A; Miranda, F; Feitosa, K; Gollner, R y Sena, C. (2021). O trabalho remoto de enfermeiros docentes em tempos de pandemia. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0198>.
- Márquez, C y Ortega, J. (2020). COVID-19 and the challenges of digital surveillance for human rights: analysis of the app DataCOVID foreseen in the Ministerial Order SND/29/2020, of March 27th. *Revista de Bioética y Derecho*, (50), 205-220. Epub 23 de noviembre de 2020. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872020000300013&lng=es&tlng=es.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guía para la aplicación del trabajoremoto.https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/guia_para_la_aplicacion_del_trabajo_remoto.pdf.
- Montaudon, C, Pinto, I, Olivera, E. (2021). Estado del trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19. México: UPAEP Universidad.
- Muñoz, S. (2021) Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Niembro, A y Calá, C. (2021). El potencial impacto económico de la pandemia por COVID-19 en las regiones argentinas y sus patrones productivos sectoriales en el periodo abril-junio de 2020. *Estudios Gerenciales*, 37(159),210-225. Epub July 27, 2021. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4343>
- Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral. (Tesis en Licenciatura en Psicología. Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar.
- Olivera, J, Leyva, L y Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ortiz, R y Stable, Y. (2021). Análisis de la producción científica internacional sobre tratamientos contra la COVID-19. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 32(2), e1682. Epub 01 de abril de 2021. Recuperado en 20 de

octubre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2307-21132021000200004&lng=es&tlng=es>.

- Pashanasi, B, Gárate, Y y Palomino, Pi. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, L, González, J, Rodríguez, R y Valdés E. (2019). Characterizing two-terminal devices using Remote Virtual Instrumentation. *Ingeniería Electrónica, Automática y Comunicaciones*, 40(2), 34-48. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59282019000200034&lng=es&tlng=es.
- Randolph, G. (2021). *La guía definitiva del trabajo remoto: Las mejores prácticas, los desafíos y cómo mantenerse centrado*. España: Babelcube Inc
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.
- Ruiz-Frutos, Carlos, & Gómez-Salgado, Juan. (2021). Effects of the Covid-19 pandemic on workers' mental health. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. Epub 08 de marzo de 2021. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.01.01>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007.
- Scasserra, S y Partenio, F. (2020). Labor precariousness and strategies of women working on digital platforms: work from home, union organization and struggle for rights in the context of the Covid-19 pandemic. *DOSSIÉ. Sociologías* 23 (57). May-Aug 2021 <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>
- Travieso., M, Zangara., A, Massini., M, López., M y Ivanoff., M. (2020). #TecnoEdu UNLP en tiempos de aislamiento: oportunidades y tensiones. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 119-131. Epub 01 de diciembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.12>

- Undurraga, E y Mora, C. (2021). Overflow and despair versus flexibility and concentration: Academic teleworking and gender in times of pandemic. *Polis (Santiago)*, 20(59), 12-38. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1594>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaboración proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). Editorial San Marcos.
- Vega, S y Novoa, F. (2020). Aspectos éticos de la pandemia por COVID-19 en pediatría. *Revista chilena de pediatría*, 91(4), 495-499. Epub 12 de septiembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.32641/rchped.vi91.i4.2466>
- Villavicencio, E; Qiroz, E; García, M y Santamaría, E. (2020). Personal and organizational affectations derived from confinement by COVID-19 in Mexico. <https://www.redalyc.org/journal/212/21266955008/html/>

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Trabajo remoto y desempeño laboral en marco del covid-19 en la empresa Consulting Perú, Lima – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021?</p> <p>Problemas Específicos: Problemas específico 1 ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021?</p> <p>Problemas específico 2 ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021?</p> <p>Problemas específico 3 ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1. Existe relación directa y significativa el trabajo remoto y el esfuerzo individual en la empresa Consulting Perú, Lima-2021.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la percepción en función en la empresa Consulting Perú, Lima-2021</p> <p>Hipótesis específica 3. Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño del puesto en la</p>	Variable 1: Trabajo Remoto				
			Señaló respecto a los cambios que se han producido en el ámbito laboral debido a la pandemia de COVID-19, son las siguientes: a). Cambios en las condiciones de trabajo: trajo consigo empleos esenciales trasladándose al trabajo remoto. b). Cambios en el ingreso durante la pandemia: debido a la pandemia se ha producido una gran pérdida de horas laborales en condiciones de confinamiento y distanciamiento social, originando una severa disminución de la economía del trabajador. c). Cambios en prestaciones y beneficios: debido a la pandemia se ha producido cambios como reducción y/o pérdida en las prestaciones y beneficios brindados por los empleadores (Montaudon, 2021).				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
	Lugar de trabajo	1	1: Nunca	Bajo			
D1: Condiciones del trabajo desde casa	Horario de trabajo	2	2: Casi Nunca	Medio			
	Frecuencia de trabajo	3		Alto			
D2: Acceso a la tecnología	Recursos Tecnológicos	4	3: A veces				
	Capacitación	5	4: casi siempre				
D3: Gestión del tiempo y las tareas	Recursos Informáticos	6	5: siempre				
	Entorno	7					
	Uso de herramientas digitales	8					
	Indagación en redes	10					

		empresa Consulting Perú, Lima-2021.	Mejor servicio de internet	11		
			Conectividad	12		
			Apoyo digital	13		
			Comunicación horizontal	14		
			Gestión	15		
			Desempeño	16		
			Habilidades Digitales	17		
			Organización del tiempo	18		
			Productividad y eficiencia			
Variable 2: Desempeño Laboral						
Chiavenato (2000) define desempeño laboral como aquellas habilidades y competencias, entendidas como aquellas conductas eficaces que muestran los trabajadores para cumplir sus responsabilidades, optimizándose en forma continua sus competencias para un mejor desempeño del trabajador, con el fin de lograr las metas y objetivos organizacionales.						
			Dimensiones	Indicadores	item	Escala de medición
			D1: Esfuerzo Individual	Acepto reglas	1	1: Nunca
				Concentración en el trabajo	2	2: Apenas
			D2: Percepción en función	Satisfacción laboral	3	3: Pocas veces
				Función intrínseca	4	4: Bastante
			D3: Desempeño del puesto	Actitud proactiva	5	5: Mucho
				Creatividad	6	
				Alegría	7	
				Aprendizaje continuo	8	
				Desempeño individual	9	
						Niveles y rangos
						Bajo
						Medio
						Alto

				Desempeño con eficiencia 10 Propuesta de ideas nuevas 11 Identificación de fortalezas y debilidades 12 Disposición de ayudar 13 Retroalimentar 14 Esfuerzo laboral 15 Trabajo con conocimiento 16 Llegar a la meta 17 Resultados alcanzados 18 Calidad de servicio 19 20		
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Tipo de estudio: Básica Nivel: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo	Población: Estará conformada por 70 personas, colaboradores de la empresa Consulting Perú Tipo de muestreo: La muestra será de tipo Censal Tamaño de muestra: Estará conformada por 70 trabajadores de la empresa Consulting Perú	Variable 1: Trabajo Remoto Técnicas: Encuesta Instrumentos: Tipo Likert, Spss versión 25 Autor: Midori Li Diaz Meza Año: 2020 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa		DESCRIPTIVA: La investigación aplicara un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de sofvre SPSS versión 25.		INFERENCIAL: Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal, obteniendo los parámetros de significancia y Nagelkerke

ANEXO: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	
VARIABLE 1	<p>Señaló respecto a los cambios que se han producido en el ámbito laboral debido a la pandemia de COVID-19, son las siguientes: a). Cambios en las condiciones de trabajo: trajo consigo empleos esenciales trasladándose al trabajo remoto. b). Cambios en el ingreso durante la pandemia: debido a la pandemia se ha producido una gran pérdida de horas laborales en condiciones de confinamiento y distanciamiento social, originando una severa disminución de la economía del trabajador. c). Cambios en prestaciones y beneficios: debido a la pandemia se ha producido cambios como reducción y/o pérdida en las prestaciones y beneficios brindados por los empleadores (Montaudon, 2021).</p>	<p>Condiciones del trabajo desde casa</p> <p>Según Montaudon (2021) como aquellas condiciones laborales que influyen en los deberes que debe cumplir el trabajador, es decir en su nueva forma de trabajo. Ello envuelve el cumplimiento de la normativa sobre seguridad, protección de la salud relacionada al trabajo, uso de recursos tecnológicos y la participación de los programas de formación que brinda el empleador para cumplir con los medios y contextos laborales.</p>	<p>Lugar de trabajo</p> <p>Horario de trabajo</p> <p>Frecuencia de trabajo</p> <p>Recursos tecnológicos</p> <p>Capacitación</p> <p>Recursos informáticos</p> <p>Entorno</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>	<p>Nunca (N)</p> <p>Casi nunca (CN)</p> <p>A veces (AV)</p> <p>Casi siempre (CS)</p> <p>Siempre (S)</p>	
Trabajo Remoto		<p>Acceso a la tecnología</p> <p>Según Montaudon (2021) se define como como aquellos requerimientos de tipo tecnológico necesarios para realizar el trabajo desde casa. Ello envuelve el cumplimiento del trabajo mediante medios, soportes y contextos laborales que tengan un buen servicio de internet.</p>	<p>Uso de herramientas digitales</p> <p>Indagación en redes</p> <p>Mejor servicio de internet</p> <p>Conectividad</p> <p>Apoyo digital</p> <p>Comunicación horizontal</p>	<p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p>		
		<p>Gestión del tiempo y las tareas</p> <p>Según Montaudon (2021) se define como el uso adecuado de las tecnologías para el trabajo remoto originando beneficios como la flexibilidad, reorganizando el trabajo desde casa.</p>	<p>Gestión</p> <p>Desempeño</p> <p>Habilidades digitales</p> <p>Organización del tiempo</p> <p>Productividad y eficiencia</p>	<p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p>		
		<p>Esfuerzo Individual</p> <p>Chiavenato (2000) el esfuerzo individual elemento que destaca aquellas actitudes que resaltan diferentes cualidades en el trabajador como: el trabajo cooperativo, la iniciativa, la disciplina, la manifestación personal, la responsabilidad, la pericia de seguridad, la moderación, el interés y la creatividad.</p>	<p>Acepto reglas</p> <p>Concentración en el trabajo</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Función intrínseca</p> <p>Actitud proactiva</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>		
VARIABLE 2		<p>Chiavenato (2000) define desempeño laboral como aquellas habilidades y competencias, entendidas como aquellas conductas eficaces que muestran los trabajadores para cumplir sus responsabilidades, optimizándose en forma</p>	<p>Esfuerzo Individual</p> <p>Chiavenato (2000) el esfuerzo individual elemento que destaca aquellas actitudes que resaltan diferentes cualidades en el trabajador como: el trabajo cooperativo, la iniciativa, la disciplina, la manifestación personal, la responsabilidad, la pericia de seguridad, la moderación, el interés y la creatividad.</p>	<p>Acepto reglas</p> <p>Concentración en el trabajo</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Función intrínseca</p> <p>Actitud proactiva</p>		<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>

Desempeño Laboral	continúa sus competencias para un mejor desempeño del trabajador, con el fin de lograr las metas y objetivos organizacionales.	Percepción en función	Creatividad	6	
		Chiavenato (2000) Elemento que destaca la percepción del trabajador como significativo y apreciado con valor. Percibe con responsabilidad el trabajo que efectúa, además de tener conocimiento de los resultados de trabajo que desempeña comprendiendo los hechos y situaciones que lo acompañan.	Alegría	7	
			Aprendizaje continuo	8	
		Desempeño del puesto	Desempeño loable	9	
Chiavenato (2000) la calidad, el talento del trabajo, la precisión, la cantidad, el liderazgo y el trabajo en equipo. Es así que, la conducta laboral, comprende el desempeño de tareas que se relacionan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	Desempeño individual	10			
	Desempeño del puesto	Desempeño con eficiencia	11		
			Propuesta de ideas nuevas	12	
			Identificación de fortalezas y debilidades	13	
			Disposición de ayudar	14	
			Retroalimentar	15	
			Esfuerzo laboral	16	
			Trabajo con conocimiento	17	
			Llegar a la meta	18	
			Resultados alcanzados	19	
			Calidad de servicio	20	

ANEXO: INSTRUMENTOS

Anexo 1: Encuesta de: Trabajo Remoto

Estimado Colaborador

Maque una X en la columna que corresponda según su perspectiva laboral, se detalla las siguientes alternativas; Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV) 3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre (S) 5.

N°	Dimensiones - Indicadores De Comunicación Asertiva	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DEL TRABAJO DESDE CASA						
1.	El trabajo remoto mejoró su desempeño laboral	1	2	3	4	5
2.	El horario de trabajo remoto favorece su desempeño laboral	1	2	3	4	5
3.	La frecuencia de trabajo remoto influye positivamente en su capacidad de trabajo	1	2	3	4	5
4.	La empresa provee de los recursos tecnológicos necesarios para efectuar un buen trabajo remoto	1	2	3	4	5
5.	La empresa brinda capacitación para efectuar un mejor trabajo remoto	1	2	3	4	5
6.	La empresa brinda recursos informáticos para mejorar el trabajo remoto	1	2	3	4	5
7.	El mobiliario ergonómico de casa proporciona un entorno de trabajo adecuado	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: ACCESO A LA TECNOLOGÍA						
8.	Aprovecha al máximo el uso de celular, Tablet o computadora para efectuar un mejor trabajo remoto	1	2	3	4	5
9.	Indaga por las redes con el propósito de capacitarse más en el dominio de herramientas digitales	1	2	3	4	5

10.	Busca contar con el mejor servicio de internet con el fin de no tener interrupciones en la señal	1	2	3	4	5
11.	Organiza los recursos de la red de su hogar tomando en cuenta que la conectividad se asocia a la calidad de la señal de internet	1	2	3	4	5
12.	Concilio la vida laboral y familiar solicitando apoyo de algún familiar con habilidades digitales	1	2	3	4	5
13.	Utilizo las redes para promover una comunicación horizontal y flexible	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DEL TIEMPO Y LAS TAREAS						
14.	Considera que la gestión del tiempo le ha favorecido organizar mejor su vida personal y laboral	1	2	3	4	5
15.	El trabajo en casa ha afectado su desempeño de forma positiva	1	2	3	4	5
16.	Considera que el trabajo remoto ha mejorado sus habilidades para gestionar el tiempo y las tareas	1	2	3	4	5
17.	Considera que el trabajo remoto le ha permitido organizar su tiempo de trabajo en horarios convenientes	1	2	3	4	5
18.	Las reuniones virtuales han favorecido la productividad y eficiencia de la empresa	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado Colaborador

Maque una X en la columna que corresponda según su perspectiva laboral, se detalla las siguientes alternativas; Nunca (N) 1, Apenas (A) 2, Pocas Veces (PC) 3, Bastante (B) 4 y Mucho (M) 5.

N o	Dimensiones / Indicadores de Desempeño Laboral	Escala				
		N	A	PC	B	M
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: ESFUERZO INDIVIDUAL						
1.	Acepto las reglas y/o normas de mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
2.	Me concentro cuando realizo mi trabajo	1	2	3	4	5
3.	Valoro mi trabajo sintiéndome motivado y satisfecho por el trabajo realizado	1	2	3	4	5
4.	Creo que una de las funciones intrínsecas de mi trabajo consiste en llegar a la calidad del trabajo que efectuó	1	2	3	4	5
5.	Considero que tengo una actitud proactiva y colaborativa que influye en mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 5: PERCEPCIÓN DE LA FUNCIÓN						
6.	Mi percepción sobre los problemas es positiva, fundando en mi la creatividad para ejecutar ideas productivas	1	2	3	4	5
7.	Durante mi trabajo normalmente me siento alegre y sonriente	1	2	3	4	5
8.	Tengo el hábito de aprender cosas nuevas para mejorar mi trabajo	1	2	3	4	5
9.	Considero que mi desempeño es loable	1	2	3	4	5
10.	Considera que su desempeño refleja sus cualidades personales	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DEL PUESTO						
11.	Efectuó mi trabajo de manera organizada (frecuencia puntualidad, hábitos de seguridad) para lograr eficiencia en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
12.	Propongo ideas nuevas que ayudan a mejorar mi desempeño en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
13.	Identifico las fortalezas y los puntos débiles con el fin de corregirlo	1	2	3	4	5
14.	Tengo disposición de ayudar y/o responder preguntas sobre el trabajo cuando me lo solicitan	1	2	3	4	5
15.	Busco retroalimentar a mis compañeros en cuanto a su desempeño y potencial	1	2	3	4	5
16.	Concentro todo mi esfuerzo para obtener resultados cero errores	1	2	3	4	5
17.	Realizo mi trabajo con un grado alto de conocimiento	1	2	3	4	5
18.	Busco normalmente llegar a la meta	1	2	3	4	5
19.	Estoy pendiente de los resultados alcanzados	1	2	3	4	5
20.	Busco brindar un servicio de alta calidad en la empresa	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

ANEXO: VALIDEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDA VARIABLE TRABAJO REMOTO



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

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones del trabajo desde casa							
1	El trabajo remoto mejoró su desempeño laboral	X		X		X		
2	El horario de trabajo remoto favorece su desempeño laboral	X		X		X		
3	La frecuencia de trabajo remoto influye positivamente en su capacidad de trabajo	X		X		X		
4	La empresa provee de los recursos tecnológicos necesarios para efectuar un buen trabajo remoto	X		X		X		
5	La empresa brinda capacitación para efectuar un mejor trabajo remoto	X		X		X		
6	La empresa brinda recursos informáticos para mejorar el trabajo remoto	X		X		X		
7	El mobiliario ergonómico de casa proporciona un entorno de trabajo adecuado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Acceso a la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprovecha al máximo el uso de celular, Tablet o computadora para efectuar un mejor trabajo remoto	X		X		X		
9	Indaga por las redes con el propósito de capacitarse más en el dominio de herramientas digitales	X		X		X		
10	Busca contar con el mejor servicio de internet con el fin de no tener interrupciones en la señal	X		X		X		
11	Organiza los recursos de la red de su hogar tomando en cuenta que la conectividad se asocia a la calidad de la señal de internet	X		X		X		
12	Concilio la vida laboral y familiar solicitando apoyo de algún familiar con habilidades digitales	X		X		X		
13	Utilizo las redes para promover una comunicación horizontal y flexible	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión del tiempo y las tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera que la gestión del tiempo le ha favorecido organizar mejor su vida personal y laboral	X		X		X		
15	El trabajo en casa ha afectado su desempeño de forma positiva	X		X		X		
16	Considera que el trabajo remoto ha mejorado sus habilidades para gestionar el tiempo y las tareas	X		X		X		
17	Considera que el trabajo remoto le ha permitido organizar su tiempo de trabajo en horarios convenientes	X		X		X		
18	Las reuniones virtuales han favorecido la productividad y eficiencia de la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : _____ SI HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: CHICCHON MENDOZA OSCAR GUILLERMO DNI:08478538.....

Especialidad del validador: CONTABILIDAD-ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

...02....de.....diciembre.....del 2021

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado 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.

Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones del trabajo desde casa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo remoto mejoró su desempeño laboral	X		X		X		
2	El horario de trabajo remoto favorece su desempeño laboral	X		X		X		
3	La frecuencia de trabajo remoto influye positivamente en su capacidad de trabajo	X		X		X		
4	La empresa provee de los recursos tecnológicos necesarios para efectuar un buen trabajo remoto	X		X		X		
5	La empresa brinda capacitación para efectuar un mejor trabajo remoto	X		X		X		
6	La empresa brinda recursos informáticos para mejorar el trabajo remoto	X		X		X		
7	El mobiliario ergonómico de casa proporciona un entorno de trabajo adecuado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Acceso a la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprovecha al máximo el uso de celular, Tablet o computadora para efectuar un mejor trabajo remoto	X		X		X		
9	Indaga por las redes con el propósito de capacitarse más en el dominio de herramientas digitales	X		X		X		
10	Busca contar con el mejor servicio de internet con el fin de no tener interrupciones en la señal	X		X		X		
11	Organiza los recursos de la red de su hogar tomando en cuenta que la conectividad se asocia a la calidad de la señal de internet	X		X		X		
12	Concilio la vida laboral y familiar solicitando apoyo de algún familiar con habilidades digitales	X		X		X		
13	Utilizo las redes para promover una comunicación horizontal y flexible	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión del tiempo y las tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera que la gestión del tiempo le ha favorecido organizar mejor su vida personal y laboral	X		X		X		
15	El trabajo en casa ha afectado su desempeño de forma positiva	X		X		X		
16	Considera que el trabajo remoto ha mejorado sus habilidades para gestionar el tiempo y las tareas	X		X		X		
17	Considera que el trabajo remoto le ha permitido organizar su tiempo de trabajo en horarios convenientes	X		X		X		
18	Las reuniones virtuales han favorecido la productividad y eficiencia de la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : _____ SI HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Mg. GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ DNI: ...09870134

Especialidad del validador: ADMINISTRACION GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

21.....de.....diciembre.....del 2021

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado 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.

Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones del trabajo desde casa							
1	El trabajo remoto mejoró su desempeño laboral	X		X		X		
2	El horario de trabajo remoto favorece su desempeño laboral	X		X		X		
3	La frecuencia de trabajo remoto influye positivamente en su capacidad de trabajo	X		X		X		
4	La empresa provee de los recursos tecnológicos necesarios para efectuar un buen trabajo remoto	X		X		X		
5	La empresa brinda capacitación para efectuar un mejor trabajo remoto	X		X		X		
6	La empresa brinda recursos informáticos para mejorar el trabajo remoto	X		X		X		
7	El mobiliario ergonómico de casa proporciona un entorno de trabajo adecuado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Acceso a la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprovecha al máximo el uso de celular, Tablet o computadora para efectuar un mejor trabajo remoto	X		X		X		
9	Indaga por las redes con el propósito de capacitarse más en el dominio de herramientas digitales	X		X		X		
10	Busca contar con el mejor servicio de internet con el fin de no tener interrupciones en la señal	X		X		X		
11	Organiza los recursos de la red de su hogar tomando en cuenta que la conectividad se asocia a la calidad de la señal de internet	X		X		X		
12	Concilia la vida laboral y familiar solicitando apoyo de algún familiar con habilidades digitales	X		X		X		
13	Utilizo las redes para promover una comunicación horizontal y flexible	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión del tiempo y las tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera que la gestión del tiempo le ha favorecido organizar mejor su vida personal y laboral	X		X		X		
15	El trabajo en casa ha afectado su desempeño de forma positiva	X		X		X		
16	Considera que el trabajo remoto ha mejorado sus habilidades para gestionar el tiempo y las tareas	X		X		X		
17	Considera que el trabajo remoto le ha permitido organizar su tiempo de trabajo en horarios convenientes	X		X		X		
18	Las reuniones virtuales han favorecido la productividad y eficiencia de la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Dr. YOLVI JAVIER OCAÑA FERNANDEZ **DNI:** 40043433

Especialidad del validador: EDUCACION - INVESTIGADOR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

10 de diciembre del 2021



.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Esfuerzo individual								
1	Acepto las reglas y/o normas de mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	Me concentro cuando realizo mi trabajo	X		X		X		
3	Valoro mi trabajo sintiéndome motivado y satisfecho por el trabajo realizado	X		X		X		
4	Creo que una de las funciones intrínsecas de mi trabajo consiste en llegar a la calidad del trabajo que efectuó	X		X		X		
5	Considero que tengo una actitud proactiva y colaborativa que influye en mi desempeño laboral	X				X		
DIMENSIÓN 5: Percepción de la función								
6	Mi percepción sobre los problemas es positiva, fundando en mi la creatividad para ejecutar ideas productivas	X		X		X		
7	Durante mi trabajo normalmente me siento alegre y sonriente	X		X		X		
8	Tengo el hábito de aprender cosas nuevas para mejorar mi trabajo	X		X		X		
9	Considero que mi desempeño es loable	X		X		X		
10	Considera que su desempeño refleja sus cualidades personales	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Desempeño del puesto								
11	Efectuó mi trabajo de manera organizada (frecuencia puntualidad, hábitos de seguridad) para lograr eficiencia en mi puesto de trabajo	X		X		X		
12	Propongo ideas nuevas que ayudan a mejorar mi desempeño en mi puesto de trabajo	X		X		X		
13	Identifico las fortalezas y los puntos débiles con el fin de corregirlo	X		X		X		
14	Tengo disposición de ayudar y/o responder preguntas sobre el trabajo cuando me lo solicitan	X		X		X		
15	Busco retroalimentar a mis compañeros en cuanto a su desempeño y potencial	X		X		X		
16	Concentro todo mi esfuerzo para obtener resultados cero errores	X		X		X		
17	Realizo mi trabajo con un grado alto de conocimiento	X		X		X		
18	Busco normalmente llegar a la meta	X		X		X		
19	Estoy pendiente de los resultados alcanzados	X		X		X		
20	Busco brindar un servicio de alta calidad en la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: ...CHICCHON MENDOZA OSCAR GUILLERMO..... DNI: ...08478538.....

Especialidad del validador: ...CONTABILIDAD-ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.....02.....de...diciembre.....del 2021

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado 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.

Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: Esfuerzo individual							
1	Acepto las reglas y/o normas de mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	Me concentro cuando realizo mi trabajo	X		X		X		
3	Valoro mi trabajo sintiéndome motivado y satisfecho por el trabajo realizado	X		X		X		
4	Creo que una de las funciones intrínsecas de mi trabajo consiste en llegar a la calidad del trabajo que efectuó	X		X		X		
5	Considero que tengo una actitud proactiva y colaborativa que influye en mi desempeño laboral	X				X		
	DIMENSIÓN 5: Percepción de la función	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi percepción sobre los problemas es positiva, fundando en mi la creatividad para ejecutar ideas productivas	X		X		X		
7	Durante mi trabajo normalmente me siento alegre y sonriente	X		X		X		
8	Tengo el hábito de aprender cosas nuevas para mejorar mi trabajo	X		X		X		
9	Considero que mi desempeño es loable	X		X		X		
10	Considera que su desempeño refleja sus cualidades personales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño del puesto	X		X		X		
11	Efectué mi trabajo de manera organizada (frecuencia puntualidad, hábitos de seguridad) para lograr eficiencia en mi puesto de trabajo	X		X		X		
12	Propongo ideas nuevas que ayudan a mejorar mi desempeño en mi puesto de trabajo	X		X		X		
13	Identifico las fortalezas y los puntos débiles con el fin de corregirlo	X		X		X		
14	Tengo disposición de ayudar y/o responder preguntas sobre el trabajo cuando me lo solicitan	X		X		X		
15	Busco retroalimentar a mis compañeros en cuanto a su desempeño y potencial	X		X		X		
16	Concentro todo mi esfuerzo para obtener resultados cero errores	X		X		X		
17	Realizo mi trabajo con un grado alto de conocimiento	X		X		X		
18	Busco normalmente llegar a la meta	X		X		X		
19	Estoy pendiente de los resultados alcanzados	X		X		X		
20	Busco brindar un servicio de alta calidad en la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ...Mg. GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ DNI: ...09870134

Especialidad del validador:ADMINISTRACION GESTIÓN PÚBLICA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.. 21 de diciembre del 2021

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado 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.

Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: Esfuerzo individual							
1	Acepto las reglas y/o normas de mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	Me concentro cuando realizo mi trabajo	X		X		X		
3	Valoro mi trabajo sintiéndome motivado y satisfecho por el trabajo realizado	X		X		X		
4	Creo que una de las funciones intrínsecas de mi trabajo consiste en llegar a la calidad del trabajo que efectuó	X		X		X		
5	Considero que tengo una actitud proactiva y colaborativa que influye en mi desempeño laboral	X				X		
	DIMENSIÓN 5: Percepción de la función							
6	Mi percepción sobre los problemas es positiva, fundando en mi la creatividad para ejecutar ideas productivas	X		X		X		
7	Durante mi trabajo normalmente me siento alegre y sonriente	X		X		X		
8	Tengo el hábito de aprender cosas nuevas para mejorar mi trabajo	X		X		X		
9	Considero que mi desempeño es loable	X		X		X		
10	Considera que su desempeño refleja sus cualidades personales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño del puesto							
11	Efectuó mi trabajo de manera organizada (frecuencia puntualidad, hábitos de seguridad) para lograr eficiencia en mi puesto de trabajo	X		X		X		
12	Propongo ideas nuevas que ayudan a mejorar mi desempeño en mi puesto de trabajo	X		X		X		
13	Identifico las fortalezas y los puntos débiles con el fin de corregirlo	X		X		X		
14	Tengo disposición de ayudar y/o responder preguntas sobre el trabajo cuando me lo solicitan	X		X		X		
15	Busco retroalimentar a mis compañeros en cuanto a su desempeño y potencial	X		X		X		
16	Concentro todo mi esfuerzo para obtener resultados cero errores	X		X		X		
17	Realizo mi trabajo con un grado alto de conocimiento	X		X		X		
18	Busco normalmente llegar a la meta	X		X		X		
19	Estoy pendiente de los resultados alcanzados	X		X		X		
20	Busco brindar un servicio de alta calidad en la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Dr. YOLVI JAVIER OCAÑA FERNANDEZ DNI: 40043433

Especialidad del validador: EDUCACION - INVESTIGADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

10 de diciembre del 2021

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

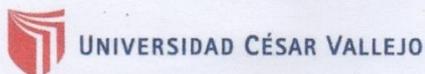


.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN INSTITUCIONAL

CARTA DE AUTORIZACIÓN



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

Lima, 25 de noviembre de 2021
Carta P. 1529-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
CARLOS FERNÁNDEZ TAPIA
Gerente General
Consulting Perú

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TORRES IPANAQUÉ, RENATO; identificado con DNI N° 46684648 y con código de matrícula N° 6700233306; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo remoto y desempeño laboral en marco del covid-19 en la empresa Consulting Perú, Lima – 2021

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 TORRES IPANAQUÉ, RENATO 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,



Ornitero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

*Recibido
26-11-2021
Carlos Fernández*

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



CONSULTING

Lima, 26 de noviembre del 2021

Sr. Renato Torres Ipanaqué, identificado con el DNI N° 46684648, por medio de la presente le saludo y hago de su conocimiento que la empresa Consulting Perú, está conforme con todo lo expuesto en su Carta P. 1529-2021-UCV-VA-EPG-F01/J de Autorización que fue remitida a mi persona, de lo cual brindo la aprobación respectiva para que haga uso del nombre de la empresa para su investigación, también autorizamos el aplicar el instrumento/cuestionario para recolectar la información necesaria para su investigación y su publicación futura.

Atentamente,

CARLOS FERNÁNDEZ TAPIA
Gerente General

(01) 500-7999 Anexo 100
Calle Las Casas 146 2º piso, San Isidro.
info@consultingperu.com.pe
www.consultingperu.com.pe

ANEXO: PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Prueba de Alfa de Cronbach

Ambas Variables

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,938	,941	38

Trabajo remoto

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	18

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
VAR00001	57,67	74,299	,415	,858
VAR00002	56,97	71,344	,535	,852
VAR00003	57,63	75,620	,498	,854
VAR00004	57,47	74,395	,588	,851
VAR00005	58,13	73,292	,646	,848
VAR00006	56,80	75,614	,618	,851
VAR00007	58,17	76,282	,424	,857
VAR00008	57,77	73,426	,609	,849
VAR00009	57,03	72,516	,735	,845
VAR00010	57,57	82,047	,002	,877
VAR00011	57,77	69,426	,703	,843
VAR00012	57,23	82,185	-,001	,876
VAR00013	57,07	75,168	,467	,855
VAR00014	57,57	73,633	,538	,852
VAR00015	57,53	75,775	,571	,852
VAR00016	57,33	76,437	,362	,859
VAR00017	57,70	69,459	,682	,844
VAR00018	56,77	76,530	,417	,857

Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

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
VAR00001	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00002	74,8667	77,568	,252	,841
VAR00003	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00004	74,8667	77,568	,252	,841
VAR00005	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00006	74,8667	77,568	,252	,841
VAR00007	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00008	74,8667	77,568	,252	,841
VAR00009	75,1333	73,361	,490	,831
VAR00010	75,5000	74,672	,396	,835
VAR00011	75,2000	75,821	,301	,840
VAR00012	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00013	75,1000	86,783	-,309	,868
VAR00014	75,3667	76,033	,272	,842
VAR00015	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00016	75,3667	76,033	,272	,842
VAR00017	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00018	75,3667	76,033	,272	,842
VAR00019	75,0333	70,654	,721	,821
VAR00020	74,8667	77,568	,252	,841

ANEXO: RESULTADOS DESCRIPTIVOS POR DIMENSIONES

Dimensiones del trabajo remoto

Tabla 9

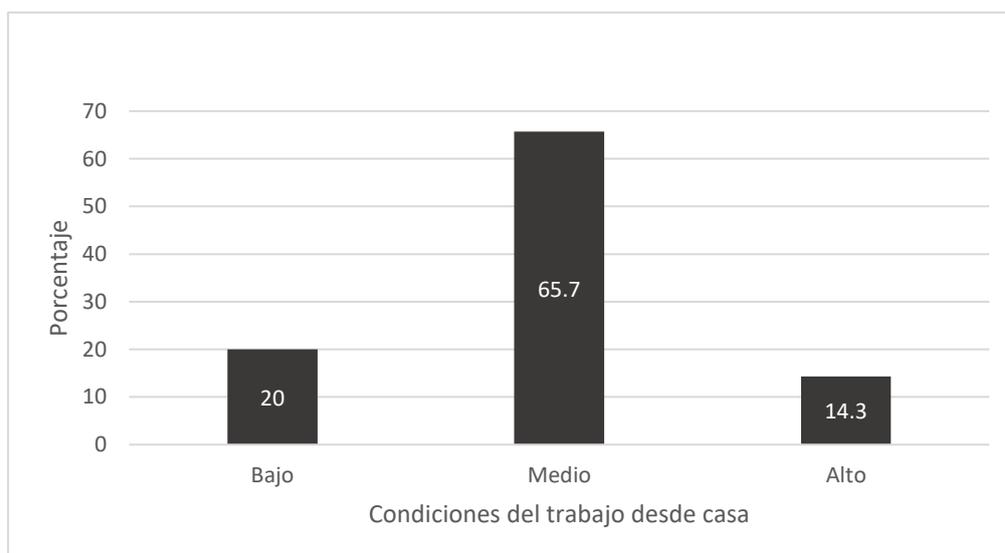
Niveles de las condiciones del trabajo desde casa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	20,0
	Medio	46	65,7
	Alto	10	14,3
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 4

Distribución de las condiciones del trabajo desde casa



Fuente: Spss.25

Según el análisis estadístico efectuado para el trabajo remoto en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben las condiciones del trabajo desde casa en un nivel medio 65,7% seguido del nivel bajo 20% y alto 14,3%. Lo señalado muestra que los trabajadores todavía no están adecuándose al trabajo desde casa, lo que denota dificultades en la tarea de cumplimiento de sus responsabilidades laborales, perjudicando las condiciones laborales ante las cuales evidentemente no están preparados. Muchos de los problemas pueden deberse a

fallas de conectividad, espacio y recursos tecnológicos como la tables, laptop que facilitan el cumplimiento con los medios y contextos laborales.

Tabla 10

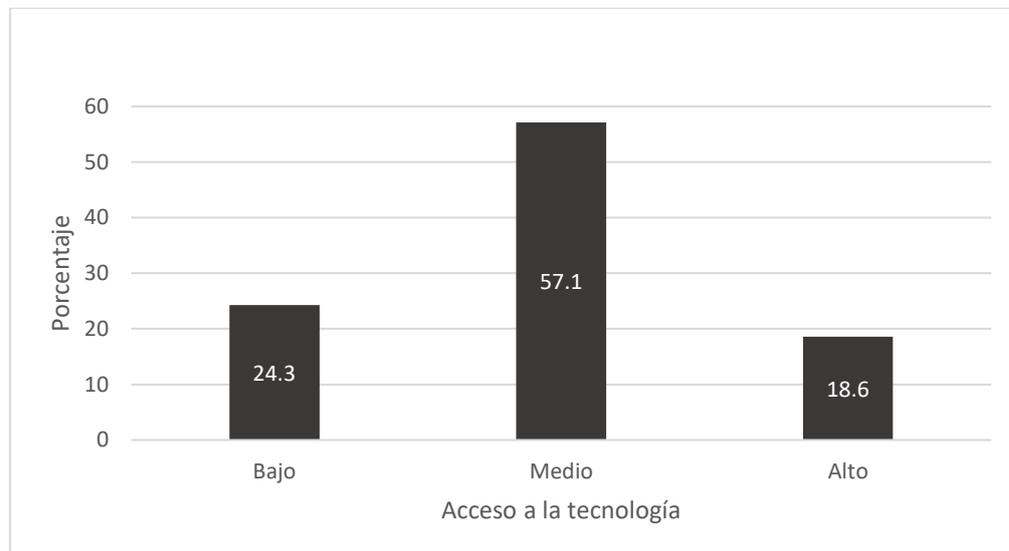
Niveles del acceso a la tecnología

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	24,3
	Medio	40	57,1
	Alto	13	18,6
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 5

Distribución del acceso a la tecnología.



Fuente: Spss.25

Según el análisis estadístico efectuado para el trabajo remoto en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben el acceso a la tecnología con mayor tendencia en el nivel medio 57,1% seguido del nivel bajo 24,3% y alto 18,6%. Ello significa que debido a la pandemia se han presentado algunas dificultades para invertir en recursos tecnológicos para realizar el trabajo desde casa. Ello envuelve deficiencias en el servicio de internet lo que dificulta el cumplimiento del trabajo en este nuevo contexto laboral.

Tabla 11

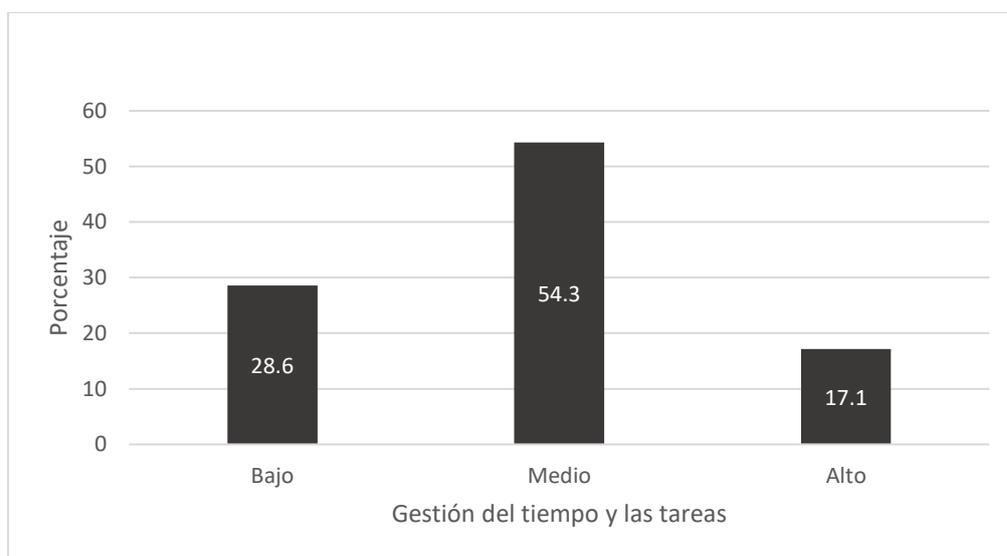
Niveles de la gestión del tiempo y las tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	28,6
	Medio	38	54,3
	Alto	12	17,1
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 6

Distribución de la gestión del tiempo y las tareas.



Fuente: Spss v25

Según el análisis estadístico efectuado para el trabajo remoto en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben la gestión del tiempo y las tareas con mayor tendencia en el nivel medio 54,3% seguido del nivel bajo 28,6% y alto 17,1%. Ello significa que en este contexto se han presentado dificultades para gestionar el tiempo del trabajo remoto, originando algunas deficiencias en el cumplimiento de la tarea, observándose deficiencias en la ponderación y preparativos que permiten organizar las actividades laborales llevadas a cabo desde casa.

Dimensiones del desempeño laboral

Tabla 12

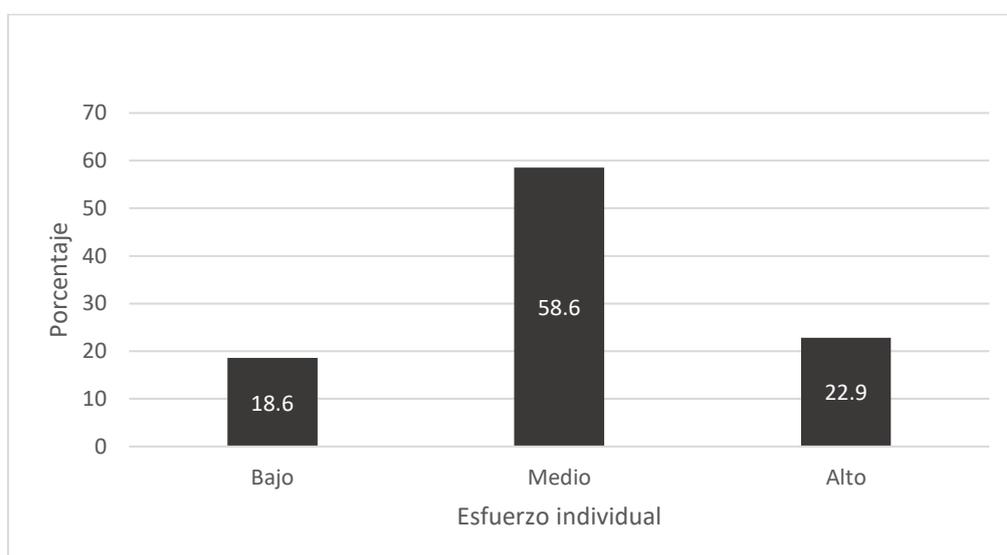
Niveles del esfuerzo individual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	18,6
	Medio	41	58,6
	Alto	16	22,9
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 7

Distribución del esfuerzo individual.



Fuente: Spss v25

Según el análisis estadístico efectuado para el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben el esfuerzo individual con mayor tendencia en el nivel medio 58,6% seguido del nivel alto 22,9% y bajo 18,6%. Ello significa que en este contexto se han presentado dificultades que tienen que ver con un esfuerzo poco valorado, puesto que los cambios destacan actitudes que resaltan retos para el trabajador, en tal sentido realizar un trabajo cooperativo y disciplinado requieren de un esfuerzo denodado que implica responsabilidad, interés y creatividad, elementos necesarios para un desempeño efectivo en el trabajo.

Tabla 13

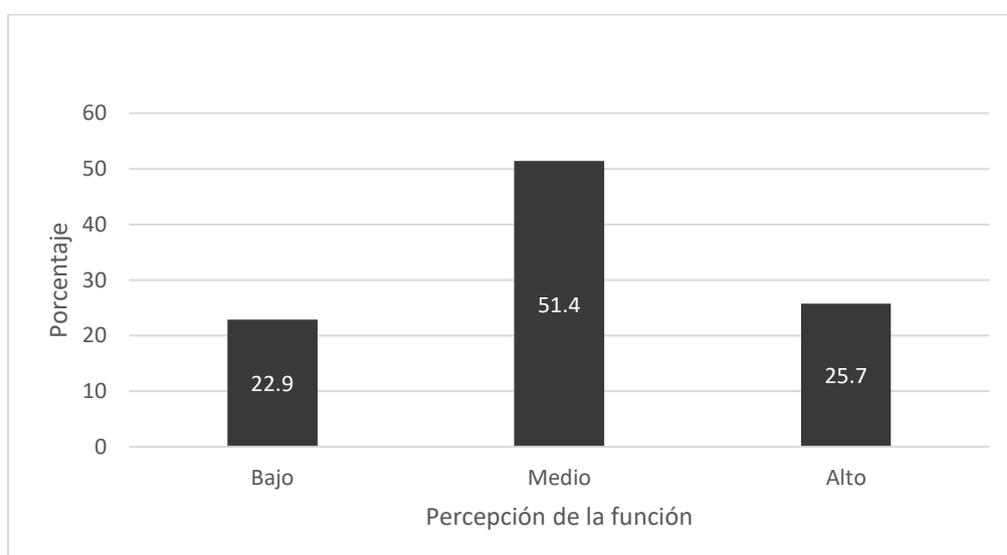
Niveles de la percepción de la función

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	22,9
	Medio	36	51,4
	Alto	18	25,7
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 8

Distribución de la percepción de la función.



Fuente: Spss v25

Según el análisis estadístico efectuado para el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben la percepción de la función con mayor tendencia en el nivel medio 51,4% seguido del nivel alto 25,7% y bajo 22,9%. Ello significa que en este contexto se han presentado dificultades que tienen que ver con la percepción de la función, elemento que destaca la percepción del trabajador como significativo y apreciado con valor por el mismo. Debido al cambio de contexto, se ha visto afectado el sentido de responsabilidad, atenuándose los resultados de trabajo, hecho que comprende una serie de dificultades que pueden afectar el desempeño en las diferentes situaciones laborales que lo acompañan.

Tabla 14

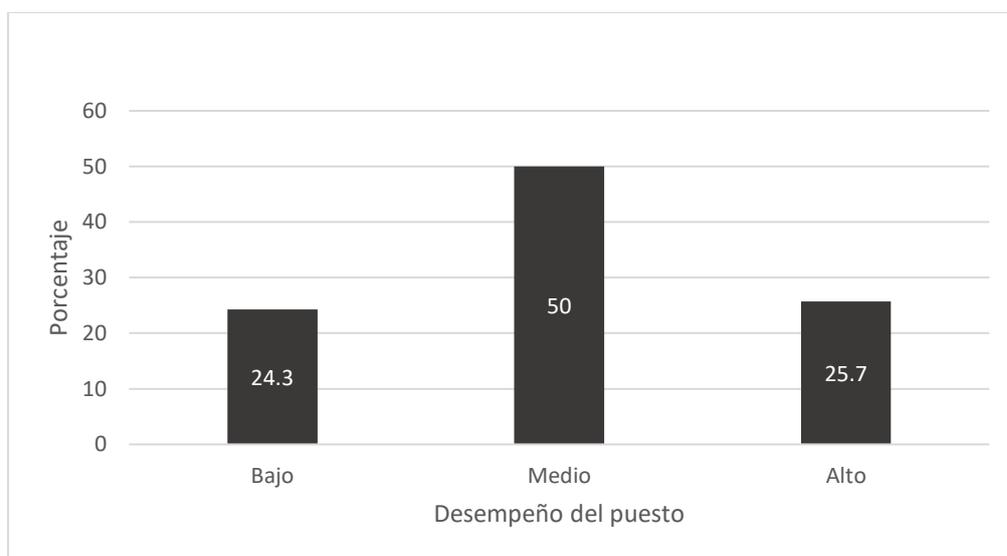
Niveles del desempeño del puesto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	24,3
	Medio	35	50,0
	Alto	18	25,7
	Total	70	100,0

Fuente: Spss v25

Figura 9

Distribución del desempeño del puesto.



Fuente: Spss v25

Según el análisis estadístico efectuado para el desempeño laboral en la empresa Consulting Perú, se determinó que los trabajadores perciben el desempeño del puesto con mayor tendencia en el nivel medio 50% seguido del nivel alto 25,7% y bajo 24,3%. Ello significa que en este contexto se han presentado dificultades que tienen que ver con el desarrollo del trabajo, el liderazgo y el trabajo en equipo. Es así que, el desempeño del puesto, comprende el desempeño de tareas que se relacionan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.