



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El liderazgo electrónico y su relación con la gestión del trabajo remoto
en una empresa de servicios, Lima - 2022

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

AUTORA:

Olmedo Chacon De Leva, Ivonne Elizabeth (orcid.org/0000-0002-9456-3642)

ASESORA:

Mg. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por el regalo más hermoso que es la vida.

A la memoria de mi madre y mis abuelos maternos, por los valores que formaron en mí y su amor infinito.

A mi esposo y mi hijo Sebastián, porque me prestaron el tiempo que les pertenecía para culminar con una de mis metas.

A mis hermanas Wendy y Violeta, por impulsarme a seguir logrando mis metas.

A mi padre, por su cariño y afecto, que deslumbra en mí y mis bellas hermanas.

Agradecimiento

A la escuela de Postgrado Administración de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer en el aspecto profesional, a mi asesora a cargo la Mg. Quintero Ramírez, Laura Pamela y al Mg. Trinidad Vargas Ommero Romie, por su paciencia y apoyo para compartir sus conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Tabla de frecuencias de la variable liderazgo electrónico.</i>	19
Tabla 2 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión comunicación electrónica.</i>	20
Tabla 3 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión socialización electrónica.</i>	21
Tabla 4 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión equipo electrónico.</i>	22
Tabla 5 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión cambio electrónico.</i>	23
Tabla 6 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión tecnología electrónica.</i>	24
Tabla 7 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión confianza electrónica.</i>	25
Tabla 8 <i>Tabla de frecuencias de la variable gestión del trabajo remoto.</i>	26
Tabla 9 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión espacio físico.</i>	27
Tabla 10 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión TIC's.</i>	28
Tabla 11 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión planificación del trabajo r.</i>	29
Tabla 12 <i>Tabla de frecuencias de la dimensión organización.</i>	30
Tabla 13 <i>Cruce entre las variables liderazgo electrónico y gestión del t.</i>	31
Tabla 14 <i>Cruce entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión esp.</i>	31
Tabla 15 <i>Cruce entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión tic's.</i>	32
Tabla 16 <i>Cruce entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión plan.</i>	32
Tabla 17 <i>Cruce entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión org.</i>	33
Tabla 18 <i>Prueba de normalidad</i>	33
Tabla 19 <i>Niveles de correlación bilateral</i>	34
Tabla 20 <i>Prueba de hipótesis general</i>	35
Tabla 21 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	36
Tabla 22 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	37
Tabla 23 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	38
Tabla 24 <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	39

Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i>	Histograma de frecuencias de la variable liderazgo electrónico. 19
<i>Figura 2</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión comunicación electrónica. 20
<i>Figura 3</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión socialización electrónica. 21
<i>Figura 4</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión equipo electrónico. 22
<i>Figura 5</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión cambio electrónico. 23
<i>Figura 6</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión tecnología electrónica. 24
<i>Figura 7</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión confianza electrónica. 25
<i>Figura 8</i>	Histograma de frecuencias de la variable gestión del trabajo remoto. 26
<i>Figura 9</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión espacio físico. 27
<i>Figura 10</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión TIC's. 28
<i>Figura 11</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión planificación del trabajo r. 29
<i>Figura 12</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión organización. 30

Resumen

El informe de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de servicios. Para sustentar la investigación recurrió a las teorías de Van Wart, Roman, Wang & Liu (2019) y Llamosas (2015). El estudio es de tipo básica, método de investigación hipotético deductivo, diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal. La población fue censo representado por 100 colaboradores de la empresa mencionada. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios en la escala de tipo Likert, revisados y validados por expertos. El cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach para la variable liderazgo electrónico fue de 0,860 y para la variable gestión del trabajo remoto fue de 0.959, se precisa que los resultados son de alta confiabilidad. Asimismo, concluyó que, según la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es 0,624 lo que indica una correlación positiva considerable, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto.

Palabras clave: Liderazgo electrónico, Gestión, Trabajo remoto, TIC's.

Abstract

The research report aimed to determine the relationship between e-leadership and remote work management in a service company. To support the research it drew on the theories of Van Wart, Roman, Wang & Liu (2019) and Llamosas (2015). The study is of basic type, hypothetical deductive research method, non-experimental design, cross-sectional correlational level. The population was census represented by 100 collaborators of the mentioned company. The instruments used for data collection were two Likert-type questionnaires, reviewed and validated by experts. The calculation of Cronbach's alpha coefficient for the e-leadership variable was 0.860 and for the remote work management variable it was 0.959, it is specified that the results are of high reliability. It also concluded that, according to the Rho Spearman test, whose value is 0.624 which indicates a considerable positive correlation, consequently, the relationship is significant at 95% and the null hypothesis (Ho) is rejected assuming that there is a significant relationship between e-leadership and remote work management.

Keywords: E-leadership, Management, Remote working, ICTs

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática se desarrolló con la investigación de las variables en el entorno analizado por autores que justificaron la conducta en base al análisis realizado, también se consideró el estudio a nivel internacional y nacional, porque nos permitió enfocar diferentes perspectivas.

En Polonia, a principios de 2020, muchas empresas enfrentaron la necesidad de una transición forzada y repentina al trabajo remoto, debido a la falta y la limitación de contactos directos, requiere que los empleadores y los responsables de tomar decisiones realicen actividades de control, como videoconferencias periódicas, presentación de informes enviados por correo electrónico, seguimiento electrónico de horas de inicio y cierre de sesión; esta forma de control fue declarada por el 29% de los empleados de las empresas polacas (Lis et al, 2021). Así mismo, en Reino Unido, la pandemia por COVID-19 impulsó a que mayor cantidad de personas realice trabajo remoto. Simultáneamente, hubo una aceptación del uso de plataformas digitales para fines personales. El uso excesivo de la tecnología tanto para el trabajo como para las actividades personales puede causar tecnoestrés, lo que a su vez aumenta las tensiones psicológicas, como el agotamiento tecnológico (Singh et al, 2022). Al respecto, en Italia, el trabajo remoto ha aumentado, debido a las TIC's, desde inicios de pandemia por COVID-19. Sin embargo, la percepción económico-financiera de los trabajadores experimentan un impacto negativo debido a los costos adicionales incurridos por la tecnología, las plataformas digitales y por los servicios públicos, así como la carencia de paga por sobretiempo y vales de alimentos (Battisti et al, 2022).

A nivel nacional, el Poder Ejecutivo publicó un Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el que instauró el trabajo remoto dentro de los sectores públicos y privados, con la intención de evitar contagios por coronavirus dentro del país. El trabajo remoto autoriza la ejecución de las funciones del trabajador desde su residencia, considerando la utilización de medios informáticos y digitales (El Peruano, marzo 2020). Debido a la pandemia por COVID-19, aproximadamente 250,000 personas realizaron trabajo remoto de acuerdo con lo informado por el Ministerio de Trabajo, cabe mencionar que, un 40% de los peruanos señalaron ver más desventajas que ventajas cuando realizaron labores remotas, debido a la falta

de horarios establecidos y los permanentes inconvenientes con el servicio de internet que ocasionaron insatisfacción y solo el 29% se mostró feliz con el trabajo remoto (*RPP*, octubre 2020). El 69% de las empresas encuestadas aseguró que buscará fortalecer el trabajo remoto, considerando que es una de las herramientas más significativas para las empresas de trabajo en entornos virtuales, ahora deberán enfocarse en el liderazgo electrónico, debido que los líderes poseían el enfoque presencial y que con el manejo de las tecnologías ahora se debe realizar un enfoque estratégico basado en el valor funcional de los activos digitales de la empresa e indicadores cuantificables que permitan medir los desempeños de los trabajadores (Perú 21, agosto 2020).

A nivel local, la empresa de servicios brinda soluciones digitales a sus clientes y mantiene al 98% de sus trabajadores en la modalidad de trabajo remoto. Sin embargo, se ha identificado que no todos asumieron la misma carga laboral, debido que, en el transcurso del tiempo de pandemia por COVID-19, hubo una cantidad trabajadores con descanso médico. Además de nuevos líderes electrónicos que asumieron distintas funciones en el nuevo cargo, lo cual ralentizó los procesos, ya que adecuarse a este cargo tomó un lapso de tiempo como todo nuevo reto tiene un proceso de aprendizaje, lo cual hizo que las funciones no se desarrollen en el promedio óptimo, por consiguiente, al no conocer toda la gestión del área de operaciones, se recargó de tareas al personal que estaba trabajando, como resultado, generó agotamiento físico y mental en los trabajadores que, al incrementar su carga laboral, ya no tenían hora de salida, trabajando más horas de lo habitual. Cabe mencionar que el trabajo remoto autoriza la ejecución de las funciones del trabajador desde su residencia, considerando la utilización de medios informáticos y digitales. Por tal razón, el estudio se apoyó en establecer la relación entre las variables, misma que será obtenida con los 100 colaboradores de la organización; debido que en el último año se identificó el malestar de los trabajadores por la sobrecarga laboral reiterativa de los líderes electrónicos, generando estrés y baja productividad.

En efecto, se desarrolló el problema general, ¿Cuál es la relación entre liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima? Conjuntamente, tuvieron en cuenta los problemas específicos, en primer lugar; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y el espacio físico?, en

segundo lugar; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y las TIC's?, en tercer lugar; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y planificación del trabajo remoto?, Y, en cuarto lugar; ¿Cuál es la relación entre liderazgo electrónico y la organización?

Al respecto, la interrogante que debe contestarse en seguida es conocer si la investigación tiene justificación para seguir ejecutándose; la objeción es afirmativa, según Méndez (2012), la investigación la sustenta tres tipos de justificaciones: teórica, práctica y metodológica. *Justificación teórica*, la investigación aporta conocimiento, resultados a principios más amplios; consiguió puntualizar una secuencia de conocimientos, enfoque y teorías, que contribuyeron a complementar la correspondencia de las variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto, los resultados del estudio crearán argumentos controversiales o debates, para futuras investigaciones.

En síntesis, como base para la variable de liderazgo electrónico, se consideraron los siguientes autores; Van Wart et al. (2019), definen al liderazgo electrónico como un conjunto de procesos de influencia social, mediados por la tecnología que tienen como objetivo cambiar las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento, que se basan en la capacidad de comunicarse de forma clara y apropiada, proporcionar una interacción social adecuada, inspirar y gestionar el cambio, construir y responsabilizar a los equipos, demostrar conocimientos tecnológicos relacionados con las TIC y desarrollar un sentido de confianza en entornos virtuales. Respecto a la variable gestión del trabajo remoto, se seleccionó al autor; Llamosas (2015), señaló que el trabajo remoto es realizar una función o tarea fuera del lugar donde habitualmente se prestan los servicios, y que ahora los servicios se prestan en el hogar de manera organizada.

Justificación práctica, la investigación logró recoger información del liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto, en una empresa de servicios, lo cual nos permitió, diagnosticar la situación y tener vasta visión de la problemática de la empresa, permitiendo brindar propuestas y recomendaciones de mejora sobre la relación entre las variables, con el propósito de lograr un auge en la empresa y sus trabajadores. *Justificación metodológica*, la investigación empleó el método deductivo, por ello se comprobó la relación entre las variables liderazgo electrónico

y gestión del trabajo remoto, que fue analizado por medio del instrumento con cuestionario de tipo Likert, siendo procesado mediante el programa SPSS 28.

No obstante, se especificó el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima. Se obtuvieron los objetivos específicos; Primero: establecer la relación entre liderazgo electrónico y espacio físico. Segundo: relacionar liderazgo electrónico y TIC's. Tercero: relacionar liderazgo electrónico y planificación del trabajo remoto. Cuarto: relacionar liderazgo electrónico y organización.

Tenemos como hipótesis general que; existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima. Consecutivamente, se precisaron las hipótesis específicas; en primer lugar, existe relación significativa entre liderazgo electrónico y espacio físico; segundo, existe relación significativa entre liderazgo electrónico y TIC's; tercero, existe relación significativa entre liderazgo electrónico y planificación del trabajo remoto; cuarto, existe relación significativa entre liderazgo electrónico y organización.

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar con la estructura que ofreció la Universidad Cesar Vallejo, conforme a Hernández et al. (2014), comprender a fondo esta investigación, es importante dar a conocer las referencias y análisis de los estudios previos. Por lo tanto, los antecedentes nacionales, empiezan con la investigación de:

Uribe et al. (2021), realizaron el estudio y plantearon como objetivo establecer la relación entre trabajo remoto y la gestión de las emociones. Se empleó la metodología con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional, de corte transversal, con una muestra de 148 estudiantes de maestría. Los resultados revelan que las variables en mención tienen correlación positiva moderada (0.465) y un nivel de significancia de 0,001. Por consiguiente, infiere que, el trabajo remoto y sus dimensiones integrales están relacionadas con la gestión de las emociones. El estudio aporta conocimiento, por ser un tema nuevo y poco estudiado, el cual servirá de base para futuras investigaciones y discusiones acerca de las variables. Según Torero (2022) su estudio tuvo como fin, relacionar gestión del trabajo remoto y desempeño laboral. Para ello se utilizó una metodología básica, tipo descriptivo, correlacional y transversal. Aseveró una correlación positiva muy fuerte, del Rho Spearman; 0.840 entre sus variables, un nivel de significancia de 0,000. Esto aporta conocimiento en futuras investigaciones y, además, permitirá generar discusiones productivas. También Rojas (2021), su objetivo, comprobar la relación de gestión del trabajo remoto y desempeño laboral. Se empleó una metodología básica, descriptiva correlacional, con diseño transaccional y cuantitativo. Siendo correlación de Rho de Spearman 0,649 moderada, confirmando que sus variables tienen relación y significancia de 0,000. Los aportes que ofreció al estudio fueron respecto a los espacios físicos y a la modificación de la organización al ejecutar el trabajo remoto. Así mismo, Muñoz (2021), su objetivo relacionar gestión del trabajo remoto y gestión administrativa, enfoque cuantitativo, metodología aplicada, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, corte transversal, teniendo como resultado 0,538 de Spearman. Finalmente, Vicente (2020), en su estudio, relacionó trabajo remoto y gestión administrativa, manejó una metodología básica, descriptiva correlacional, cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, obteniendo 0,693 de Spearman.

Luego de realizar el estudio de antecedentes nacionales, prosiguen los antecedentes internacionales. Al respecto, Frack (2022), sostuvo como objetivo de investigación cuantitativo era comprender cómo la satisfacción en el trabajo y el trabajo a distancia influyen en la productividad percibida de las empresas en los Estados Unidos. Este estudio es aplicable a todas las personas que trabajan en un entorno empresarial que han tenido que cambiar al trabajo a distancia o gestionar personas que trabajan a distancia. Se utilizó a 350 personas; como muestra; al realizar la prueba correlación de Pearson, hubo una correlación positiva estadísticamente significativa entre tener una opinión positiva sobre el trabajo a distancia y la productividad percibida mientras se trabaja a distancia durante el COVID-19 entre los participantes, $r(350) = .54, p = <.001$. Hubo implicaciones teóricas y prácticas junto con posibles limitaciones y oportunidades de investigación futuras. También Schall (2019), el objeto del estudio fue, reconocer la relación entre trabajo remoto y niveles de satisfacción profesional de los empleados in situ. Además, se investigaron como mediadoras las variables autonomía percibida, conflictos trabajo-familia, magnitud del trabajo remoto. Para el estudio se utilizó un total de 185 empleados, los cuales efectuaron una encuesta en línea. Los resultados, revelaron relación, positiva entre sus variables. La autonomía percibida, el conflicto trabajo-familia y la intensidad del teletrabajo mediaron el vínculo entre el trabajo remoto y la satisfacción profesional. Lo más trascendental fue que se descubrió que, al incrementar el trabajo remoto en el lugar de trabajo puede ser una forma eficaz de incrementar la magnitud de satisfacción laboral de los empleados. Por ende, Esto se debe a que el trabajo remoto influye de tal manera, que trabajadores asumen mayor percepción de autonomía, reducir conflictos entre el trabajo y la familia y una mayor intensidad de teletrabajo, en consecuencia, contribuye en la satisfacción laboral. Según López et al. (2019), tuvieron como objetivo determinar la relación entre sus variables, aplicaron una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional, con una muestra de 428 docentes; obtuvieron el resultado de chi cuadrado de Pearson $\chi^2 = 11.79$ y un alto nivel de significancia $p < 0.05$. Así mismo Nugraha et al. (2022) estudió el efecto del trabajo desde casa, la conciliación de la vida profesional, familiar y la satisfacción laboral con el rendimiento de los empleados. El número de encuestados en este estudio fue de 141 personas. Todos los encuestados eran empleados de la empresa PT X,

seleccionados mediante un método de muestreo aleatorio simple. Utilizó el método cuantitativo: datos para estudiar la relación entre las variables, expresadas mediante números o una escala numérica. El cuestionario elaborado constaba de 37 afirmaciones: 11 afirmaciones para la variable de rendimiento de los empleados, 7 afirmaciones para la variable de trabajo desde casa, 8 afirmaciones para la variable de conciliación de la vida profesional, familiar, y 11 afirmaciones para la variable de satisfacción laboral. Estos datos de la investigación fueron analizados mediante un modelo de ecuaciones estructurales con la ayuda del programa AMOS versión 23. La respuesta del estudio demuestra que el trabajo desde casa posee un impacto positivo y significativo sobre el equilibrio entre la vida laboral, personal, satisfacción en el trabajo y el rendimiento de los empleados. El resultado del modelo chi cuadrado 190,611 y buen ajuste de significancia de 0,05. Finalmente, Battisti et al. (2022), en su estudio tuvieron como finalidad investigar los impactos económico-financieros del trabajo remoto en los trabajadores. Utilizando un diseño exploratorio secuencial de métodos mixtos, se investiga una muestra de 976 trabajadores. Basado en la investigación de datos cualitativos y cuantitativos, en los que los datos se recogieron de forma secuencial. Todas las variables independientes relacionadas con el factor económico-financiero que inciden en el trabajo a distancia son estadísticamente significativas y muestran los signos esperados. El modelo de regresión muestra que las mujeres ($p < 0,05$), los empleados (privados o públicos) y los grupos más jóvenes (aunque no estadísticamente significativos) tienen el mayor beneficio económico - financiero del trabajo remoto.

La teoría general que sustenta este modelo de investigación es la Teoría de Estructuración Adaptativa de DeSanctis y Pooles (1994), quienes estudian el rol de las TIC's avanzadas en el cambio organizacional. En su propuesta, el modelo examina el proceso de cambio a lo largo de dos ejes: los tipos de estructuras proporcionadas por tecnologías avanzadas y las estructuras creadas por el comportamiento humano que interactúa con esas tecnologías. Una de las contribuciones de este modelo es que al analizar estos procesos y monitorear su impacto, se puede descubrir la complejidad de la relación entre las organizaciones y la tecnología, y se puede comprender mejor la implementación y las capacidades de la tecnología.

Así mismo, presentaremos estudios para respaldar los conceptos mediante autores para tener claro cómo se da el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto. Para la variable liderazgo electrónico, Esguerra & Contreras (2016), manifiestan que es la toma de decisiones en la adopción, adaptación y desarrollo de TIC's, así como, en el aserto de estrategias para anunciar, estructurar e influir sobre los participantes de los equipos de trabajo. También Van Wart et al. (2017), indicaron que los líderes deben adoptar las TIC no solo para su propia competencia, una condición previa para lo que se considera e-leadership, sino también para elegir, recomendar y apoyar la implementación de las TIC para que las usen sus organizaciones/unidades. También se espera que los líderes se vuelvan efectivos para enfrentar y navegar los desafíos de liderar dentro del espacio digital. Según Wang et al. (2022), las TIC's están teniendo un profundo efecto en la sociedad y las organizaciones. Sin embargo, la literatura sobre la adopción de las TIC, desde la selección hasta la implementación, no se ha integrado bien en la teoría del liderazgo. Por su parte Contreras et al. (2020) afirman que el líder electrónico debe ser idónea para consolidar y liderar equipos virtuales efectivos para lograr los objetivos de la organización. Además, Luo & Tworek (2022), El equipo virtual se impone debido a la creciente popularidad de la globalización, el cambio de modelo de negocio de la producción a los servicios y las alianzas interorganizativas alimentan la necesidad de que las empresas y organizaciones de crear equipos a través del tiempo y el espacio que dependan de los sistemas informáticos para comunicarse y cooperar. Por último, los autores Van Wart et al. (2019), indicaron que es un proceso de influencia social incrustado en contextos proximales y distales mediado por las TIC's que puede producir un cambio en las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento, consideraron 6 dimensiones.

Primera dimensión; *Comunicación electrónica*, según los autores Van Wart, et al. (2019), definieron, tales como la claridad comunicación, la ausencia de mensajes no deseados y la evitación de la sobrecarga de información resultados positivos, como una mayor productividad individual y una mayor satisfacción de los empleados. Por su lado, los autores, Yang et al. (2022), se refirieron a e-comunicación mediante plataformas electrónicas como la web, portales o teléfono móvil, ha cobrado cada vez más importancia, ya que amplía la tradicional

presencialidad, dándose una comunicación con menos limitaciones de tiempo y lugares.

Segunda dimensión; *Socialización electrónica*, por consiguiente, Van Wart, et al. (2019), precisaron como la sólida interacción en equipo comunicación personalizada, y el uso de medios de comunicación ricos cuando sea apropiado, dará lugar a resultados positivos como una mayor productividad individual y una mayor satisfacción de los empleados. Por otro lado, Contreras (2019) afirmó que los factores sociales influyen significativamente en los factores de acceso y uso, aclarando que acceden y usan Internet principalmente con fines interactivos y sociales.

Tercera dimensión; *Equipo electrónico*, cabe precisar que Van Wart, et al. (2019), determinaron como las actividades de vinculación, la garantía de responsabilidad, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, darán lugar a resultados positivos como una mayor productividad individual y una mayor satisfacción de los empleados. Al respecto, Siva et al. (2022), precisaron que un dispositivo electrónico conectado a una LAN e Internet se utiliza para medir las propiedades físicas de un entorno a través de sensores. La web incluye, como elemento principal, un Dashboard o cuadro de mando, gráfico interactivo que muestra la información enviada por el dispositivo IoT; también describe una aplicación móvil sobre el sistema operativo Android que permite la monitorización en tiempo real de magnitudes físicas, como la temperatura y la humedad.

Cuarta dimensión; *Cambio electrónico*, conforme a Van Wart, et al. (2019), aseveraron como la planificación previa de las transiciones, el seguimiento del éxito y el perfeccionamiento de la tecnología después de la implantación, darán lugar a resultados positivos como una mayor productividad individual y una mayor satisfacción de los empleados.

Quinta dimensión; *Tecnología electrónica*, por consiguiente, a Van Wart, et al. (2019), definieron como el conocimiento del desarrollo de la tecnología, la capacidad de combinar métodos, la capacidad de manejar las averías y proporcionar un nivel adecuado de garantía tecnológica, darán lugar a resultados positivos como una mayor productividad individual y una mayor satisfacción de los empleados.

Sexta dimensión; *Confianza electrónica*, conforme a Van Wart, et al. (2019), precisaron como la creación de un sentimiento de confianza en el líder, profesionalidad, el mantenimiento de las expectativas de conciliación de la vida laboral y familiar, la diversidad y el fomento de la colaboración, darán lugar a resultados positivos como una mayor productividad individual y una mayor satisfacción de los empleados. Mientras tanto, Fernández-Bonilla et al. (2022), precisaron que el compromiso del consumidor de confiar en que un oferente cumplirá con éxito su trato en línea, entendiendo por éxito el cumplimiento de las condiciones establecidas.

Finalmente, las teorías que respaldan la variable trabajo remoto, Aslan et al. (2022), argumentó el trabajo a distancia ha aparecido recientemente en la agenda del mundo empresarial, se trata de un sistema implantado en la industria informática antes de la pandemia, que se ha convertido en parte sustancial de nuestra vida laboral, y se prevé que muchas empresas continuarán con el sistema de trabajo a distancia parcial o totalmente, incluso después de la pandemia. Cabe mencionar a los autores Rañeses et al. (2022), sostienen que el trabajo remoto, también conocido como teletrabajo, hot desking, trabajo desde casa, hotelería y un plan de trabajo flexible mediante el cual un trabajador realiza sus tareas en un lugar alejado de la oficina habitual. Los estudios han constatado que el trabajo a distancia supone varios retos y beneficios para los trabajadores. Las personas que han practicado el trabajo a distancia han mostrado un aumento de su rendimiento laboral y de su satisfacción en el trabajo. Sin embargo, otros trabajadores han expresado su preocupación por otros aspectos, como las presiones en la gestión del tiempo, la soledad debida a la menor o nula interacción entre los trabajadores, y la sensación de sentirse excluido. También Gifford (2022), indicó que, a medida que empezamos a superar o a aclimatarnos a la COVID-19, el aumento del trabajo a distancia parece ser el cambio en las prácticas laborales con más probabilidades de mantenerse a largo plazo. En concreto, parece inevitable un crecimiento a largo plazo del trabajo remoto. Antes de la pandemia, la tecnología laboral ya había avanzado considerablemente para permitir el trabajo a distancia, pero los cierres demostraron que es eminentemente factible en muchos más trabajos de los que se pensaba y la demanda de los empleados parece haberse reforzado sustancialmente. Por otro lado, Wang et al. (2021), definen como "un acuerdo de trabajo flexible por el que

los trabajadores trabajan en lugares alejados de sus oficinas centrales o instalaciones de producción, el trabajador no tiene contacto personal con sus compañeros de trabajo allí, pero es capaz de comunicarse con ellos utilizando la tecnología. Más aún Kniffin et al. (2020), Debido a esta situación, antes del COVID-19, la mayoría de los trabajadores tenían poca experiencia laboral remota; ni ellos ni sus organizaciones estaban preparados para apoyar esta práctica. Ahora, el brote sin precedentes de la pandemia de COVID-19 en 2020 ha requerido que millones de personas en todo el mundo se conviertan en trabajadores remotos, lo que sin darse cuenta ha llevado a un experimento global de facto de trabajo remoto. Cabe mencionar a Llamosas (2015), señaló que el trabajo remoto es realizar una función o tarea fuera del lugar donde habitualmente se prestan los servicios, y que ahora los servicios se prestan en el hogar de manera organizada, consideró 4 dimensiones.

Primera dimensión; *Espacio físico*, según el autor Llamosas (2015), consideró como un espacio en el que las personas realizan sus funciones, pero a mayor distancia, a diferencia de un entorno empresarial, es decir, haciendo referencia al entorno físico en el que viven actualmente, donde están destinados a realizar el desarrollo de sus funciones. Así mismo, Karadeniz & Kocabas (2022), consideraron el entorno físico subyace al aprendizaje. En este sentido, la sostenibilidad de los espacios físicos es tan importante como la prestación de servicios; las posibilidades y las partes interesadas se influyen mutuamente para los proyectos a largo plazo.

Segunda dimensión; *Tic's*, por consiguiente, Llamosas (2015), afirmó que el manejo y uso eficiente de equipos y herramientas es fundamental. Con esta nueva forma de trabajar, definitivamente ayudará a aumentar la productividad y aumentar la eficiencia. Además, Dudina et al. (2022), definieron que, es un conjunto de métodos, software y hardware, combinados en una cadena tecnológica, que proporciona la recopilación, el procesamiento, el almacenamiento, distribución y visualización de la información con el fin de reducir la complejidad de los procesos de uso del recurso de información, así como para aumentar su fiabilidad y eficiencia.

Tercera dimensión; *Planificación del trabajo remoto*, cabe precisar que, Llamosas (2015), señaló la necesidad de pensar en cómo se gestionan, y desarrolle

una directriz que tenga en cuenta la definición funcional de cada miembro del equipo y cómo se ejecutarán sus actividades. Cabe mencionar que, Belayutham et al. (2022), precisaron que la planificación se remonta a los valores fundamentales (trabajo en equipo, participación y colaboración, comunicación y transparencia, y mejora continua) necesarios para mejorar las prácticas actuales.

Cuarta dimensión; *Organización*, conforme a Llamosas (2015), mencionó que el inicio del proyecto requiere el apoyo de la gerencia y la casa matriz, ya que son los líderes, actúan como supervisores y controlan a los empleados en el progreso del proyecto de implementación del trabajo remoto. Vinculado a esto, Gambino & Pungitore (2020), afirman que, es más que un grupo de personas trabajando por un objetivo común. En otras palabras, el todo es mucho más que la suma de las partes: no se trata solo de las personas y los objetivos planteados al principio que las conectan y las llevan a seguir trabajando juntas. Inyectar estructura, cultura, propósito y procesos son los temas informales, explícitos y subyacentes propios de esta estructura social y los aportes que cada persona y grupo aporta desde su posición.

II. METODOLOGÍA

3.1. Según Tipo y diseño de investigación

Bernal (2017), el cual aseveró, este tipo de averiguación se basa en contribuir con sabiduría, investigaciones científicas con la finalidad de hallar objeciones al problema definido. La indagación fue, tipo básica, porque fue necesario el uso de bases teóricas de autores, a fin de realizar recomendaciones de mejora referente al liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios.

Hernández, *et al.* (2014), mencionan, dentro del estudio, no experimental, las variables estuvieron estudiadas en un ambiente natural; no se realizó cambio alguno, Sin embargo, es correlacional, ya que describió el grado de vinculación de dos variables de estudio; mencionadas líneas arriba. De acuerdo con la afirmación de los autores, en la investigación de liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto no se manipularía ninguna de las variables, sólo se estudiaron para descubrirla relación que existe entre ellas, para así determinar el grado de asociación que tienen. Es de corte transversal cuando se ejecuta en un lapso establecido. La investigación inició en abril del año 2022 y culminó en julio del 2022, teniendo el corte transversal en el mes de junio donde se recolectó la información.

3.2. Concerniente a Variables y operacionalización

Hernández, *et al.* (2014), aquello que logra ser contabilizado, calculado, verificado; es considerado variable. Así mismo, se puede aprender a definir de manera conceptual y operacional con acierto en una investigación, obtienen valía cuando se enlazan, varias de ellas, hipotética o teóricamente, son puntos donde suelen darse constantemente con análisis de enfoque cuantitativo o cualitativo.

Van Wart *et al.* (2019), definen el liderazgo electrónico como un conjunto de procesos de influencia social mediados por la tecnología que tienen como objetivo cambiar las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento, que se basan en la capacidad de comunicarse de forma clara y apropiada, proporcionar una interacción social adecuada, inspirar y gestionar el cambio, construir y responsabilizar a los equipos, demostrar conocimientos tecnológicos relacionados con las TIC y desarrollar un sentido de confianza en entornos virtuales.

La variable liderazgo electrónico, está considerada por seis dimensiones, siendo la primera dimensión comunicación electrónica; como segunda dimensión socialización electrónica; como tercera dimensión equipo electrónico; como cuarta dimensión cambio electrónico; como quinta dimensión tecnología electrónica y como sexta dimensión confianza electrónica con dieciocho indicadores y 18 ítems; los mismos que serán de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert, en escala ordinal.

Dentro de la primera dimensión *comunicación electrónica*, consideró tres indicadores, claridad en la comunicación, falta de comunicación y gestión del flujo de comunicación; en la segunda dimensión *socialización electrónica*, consideró tres indicadores, comunicación interpersonal, métodos de comunicación y buen apoyo del líder; en la tercera dimensión equipo electrónico, consideró tres indicadores reconocimiento de su equipo y sus miembros, motivación del equipo y responsabilidad del equipo; en la cuarta dimensión cambio electrónico, consideró tres indicadores gestión del cambio, monitoreo e iniciativas de cambio; en la quinta dimensión tecnología electrónica, consideró tres indicadores tecnologías de la información pertinentes, conocimientos tecnológicos básicos y seguridad tecnológica; en la sexta dimensión confianza electrónica, consideró tres indicadores confianza electrónica, conciliación de la vida laboral y familiar y gestión de la diversidad.

La tesis manejó la escala ordinal. Según Hernández, *et.al.* (2014) dentro de este nivel hay varios tipos; en ese mismo contexto, se conserva una disposición de mayor a menor. Sobre el estudio aplicó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos de medición.

Llamosas (2015), señaló que el trabajo remoto es realizar una función o tarea fuera del lugar donde habitualmente se prestan los servicios, y que ahora los servicios se prestan en el hogar de manera organizada, consideró 4 dimensiones.

Dentro de la primera dimensión *espacio físico*, consideró cuatro indicadores, espacio, mobiliario, seguridad y ambiente; en la segunda dimensión *Tic's*, consideró cuatro indicadores, equipos de cómputo, celulares, internet y aplicaciones de software; en la tercera dimensión planificación del trabajo remoto, consideró cuatro indicadores estrategias de gestión, definición de líderes, definición de funciones y trabajo en equipo; en la cuarta dimensión organización, consideró

cuatro indicadores responsabilidades, funciones, objetivos y medición de resultados.

La operacionalización de la variable gestión del trabajo remoto estuvo considerada por cuatro dimensiones, con 16 indicadores y 16 ítems; los mismos que serán de utilidad para producir el cuestionario tipo Likert, en escala ordinal.

El estudio empleó una escala ordinal. Según Hernández, *et al.* (2014) en esta fase se encuentran diversas clases; además, se conserva una estructura de mayor a menor. Se consideró una escala ordinal tipo Likert para los instrumentos, considerando la escala uno = nunca, dos = casi nunca, tres = algunas veces, cuatro = casi siempre, cinco = siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población.

Hernández, *et al.* (2014) afirma que, la población “Como un conjunto de asuntos armonizados en un orden de especificaciones”. La población, viene a ser el total de los colaboradores que se necesitó para el informe de investigación. La población formada por los colaboradores de una empresa de Servicios, Lima, que hacen un total de 100 personas, considerando un gerente senior, tres supervisores, dos analistas de procesos, 50 arquitectos y 44 operadores (ver anexo 3).

Criterios de Exclusión: Colaboradores de una empresa de servicios de otras sedes: Trujillo y Arequipa.

Criterios de Inclusión: personal de trabajo de una empresa de Servicios, de la sede Santiago de Surco. *Criterios de Exclusión:* trabajadores de una empresa de servicios de otras sedes: Ate, La Victoria, Lima, La Molina, Magdalena, San Juan de Lurigancho, San Borja, San Miguel y San Isidro.

Hernández, *et al.* (2014) la muestra “Es en esencia un subconjunto de población, de ese grupo, quiénes corresponden al conjunto específico por sus peculiaridades a los que denominamos población”. El estudio utilizó, el método censal ya que se consideró como muestra al 100% de la población, con 100 trabajadores de una empresa de Servicios, sede Lima.

Además, Hernández, *et al.* (2014), afirman que debe ejecutarse un empadronamiento para considerar a todos los elementos de la población. Según las normativas del departamento de investigación de la universidad César Vallejo,

estipula que todas las muestras menores que 100, están determinadas como muestra censal.

Según Ñaupas et al. (2014), exponen que, “La intención del sondeo es captar datos con relación a la población, que ocasionalmente presente un estudio que incluya al total de sujetos”. No se realiza sondeo porque se trabajó con toda la población del estudio.

Sánchez et al. (2018), indican que, conservan particularidades o caracteres que distingue unas de otras, sujeto a varios juicios. Se consideró a todos los colaboradores, un gerente senior, tres supervisores, dos analistas de procesos, 50 arquitectos y 44 operadores, que pertenecen al departamento de operaciones de una empresa de Servicios, sede Lima.

3.4 En referencia a Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández, *et al.* (2014) señalan que, la técnica se realiza mediante un desarrollo meticuloso que implique reunir información con un propósito explícito, el procedimiento que se ejecutó fue a través de una encuesta de 34 preguntas, 18 para la primera variable y 16 para la segunda variable, con el fin de obtener el resultado de nivel de relación.

El instrumento es un modelo de cuestionario, según Hernández, *et al.* (2014) “Una lista de interrogantes, implicadas una o más variables a calcular. Tienen el beneficio de adquirir de forma relativa en un menor periodo para recabar datos respecto a grupos considerables”. Esta investigación el instrumento empleado fue un cuestionario con escala tipo Likert, el cual consta de un conjunto de interrogantes vinculadas que contribuirán en separar los datos necesarios para el estudio. Compuesto por un total de 34 preguntas, entre ellas 18 para la variable liderazgo electrónico y 16 para la variable gestión del trabajo remoto.

Valderrama (2015) “Describe el nivel que el instrumento efectivamente calcula una variable proyectada a ser evaluada”. Así mismo, dichos instrumentos han sido validados a través del juicio de expertos de esta casa de estudio, quienes dieron su punto de vista, en base a: relevancia, pertinencia y claridad (Anexo cuatro).

De acuerdo con Hernández, *et al.* (2014) “Alude el nivel en que su utilización reiterada al sujeto u objeto da similares respuestas”. Es decir, una vez validado se

procede a efectuar el test piloto para conocer la credibilidad del instrumento”. Para calcular la confiabilidad del instrumento del estudio ha sido preciso realizar un procesamiento de datos al programa estadístico SPSS 28, conseguir el alfa de Cronbach (anexo trece). El instrumento de la variable liderazgo electrónico aplicado el test Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,860 > 0,70 exigible; en cuyo caso se concluye que, el instrumento es fiable. Mientras que, el instrumento de gestión del trabajo remoto aplicando el test Alfa de Cronbach alcanzó un valor de 0,959 > 0,70 exigible. En conclusión, este instrumento es fiable. (Anexo trece).

3.5. En relación al Procedimiento.

En relación con el problema de investigación se delimitaron las variables, además se recabaron hipótesis concernientes al ejecutar las variables, en ese sentido se abordaron los problemas generales y específicos. De esta manera, fueron elaborados los instrumentos para efectuar la validación por medio del juicio de expertos. En cuyo caso se requirió la contribución de tres doctores y un magíster, ambos acreditaron la comprensión de los instrumentos. Cabe recalcar que, estos instrumentos han sido evaluados considerando tres indicadores: claridad, pertinencia y relevancia. Ha sido ejecutado en una empresa de Servicios, Lima, con la aprobación del director, con la finalidad que realice la investigación sobre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto, en la empresa. Luego, los colaboradores procedieron a resolver la encuesta en google forms, una vez recogida la data con el cuestionario resuelto, se derivó a procesar los datos hacia el programa SPSS 28, logrando valores, resultados descriptivos y de inferencia.

3.6. Respecto a los Métodos de análisis de datos.

Este análisis fue relevante, porque añadió información fundamental que fue trasladada al programa SPSS 28, Hernández, *et al.* (2014), precisan la estadística descriptiva *univariada*, representada como un conjunto de cálculos sistemáticos en su categoría, *bivariada*, conocidas como tablas de ocurrencia mismas que facultan representar a modo paralelo las respuestas obtenidas mayores o iguales a dos variables; *prueba de normalidad*, favorece al precisar un modelo de organización que muestra las variables del estudio, dependiendo el resultado permitirá establecer si los datos son o no paramétricos; con estadística *inferencial bivariado*, en tal sentido contribuye a evidenciar las hipótesis trazadas en el estudio, así evaluar parámetros. El resultado fue verificado mediante tablas, figuras. Así

también, se analizó la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es 0,624, esto muestra una correlación positiva considerable. Por consiguiente, tiene una relación es significativa al 95%.

3.7. Como Aspectos éticos

El estudio respetó derechos de autor, los datos manifestados han sido concebidos con bases veraces, fueron citadas meticulosamente por deferencia hacia los autores originales, teniendo en cuenta la genuinidad. Además, se verificó la similitud mediante el programa Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultado descriptivo

Tabla 1

Variable liderazgo electrónico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	37	37,0	37,0	37,0
	Regular	31	31,0	31,0	68,0
	Óptimo	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

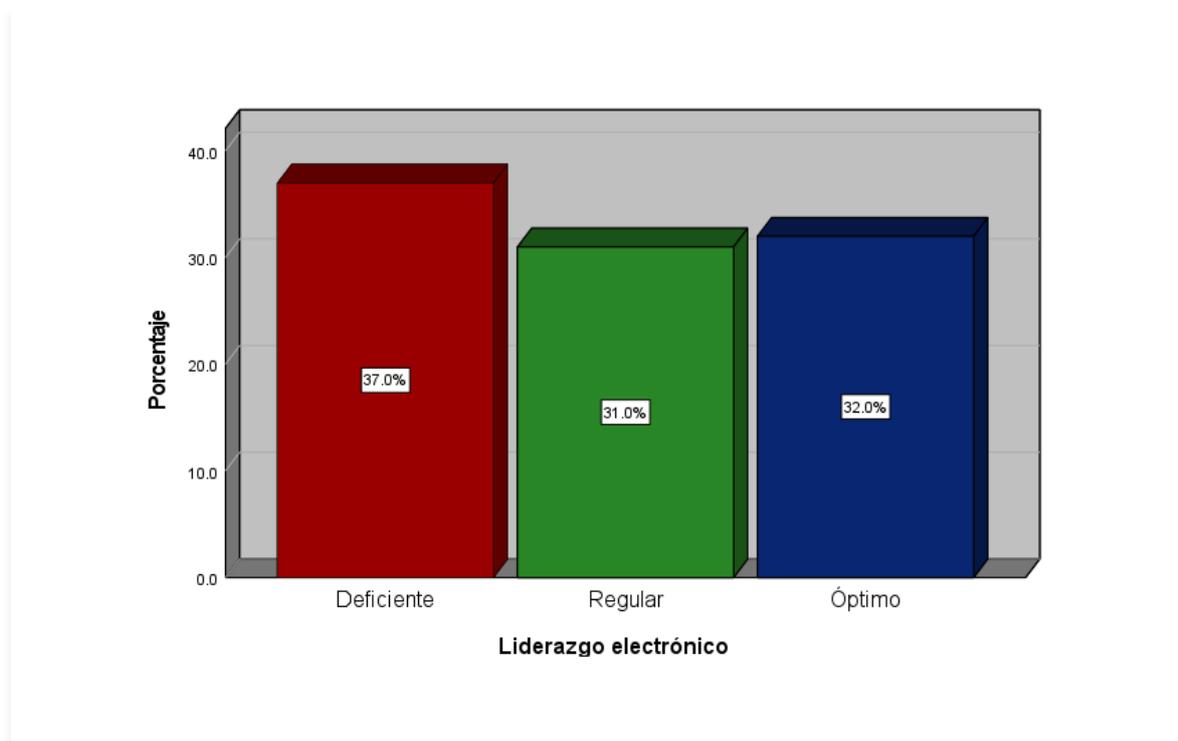


Figura 1. Histograma de frecuencia de la variable liderazgo electrónico.

Acorde a tabla y figura 1, las deducciones descriptivas de la variable liderazgo electrónico en una empresa de Servicios, Lima. Del total de 100 encuestados; percibió que 32% mostró que la variable en mención se ubicó en el nivel óptimo, 31% manifestó que el liderazgo electrónico se encontró dentro del nivel regular y 37% osciló en nivel deficiente.

Tabla 2

Dimensión comunicación electrónica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	45	45,0	45,0	45,0
	Regular	43	43,0	43,0	88,0
	Óptimo	12	12,0	12,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

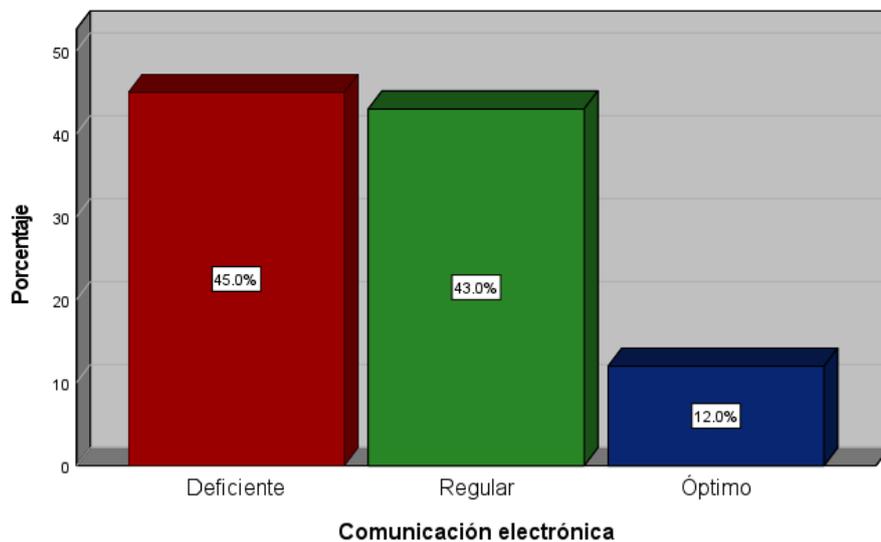


Figura 2. Histograma de frecuencia de la dimensión comunicación electrónica.

En la tabla y la figura 2, los resultados descriptivos para la dimensión comunicación electrónica. Del total de 100 encuestados, consideró que 12% indicó que la comunicación electrónica se ubicó en un nivel óptimo, 43% señaló que la comunicación electrónica se manifestó en nivel regular, 45% ubicó en nivel deficiente.

Tabla 3

Dimensión socialización electrónica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	49	49,0	49,0	49,0
	Regular	23	23,0	23,0	72,0
	Óptimo	28	28,0	28,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

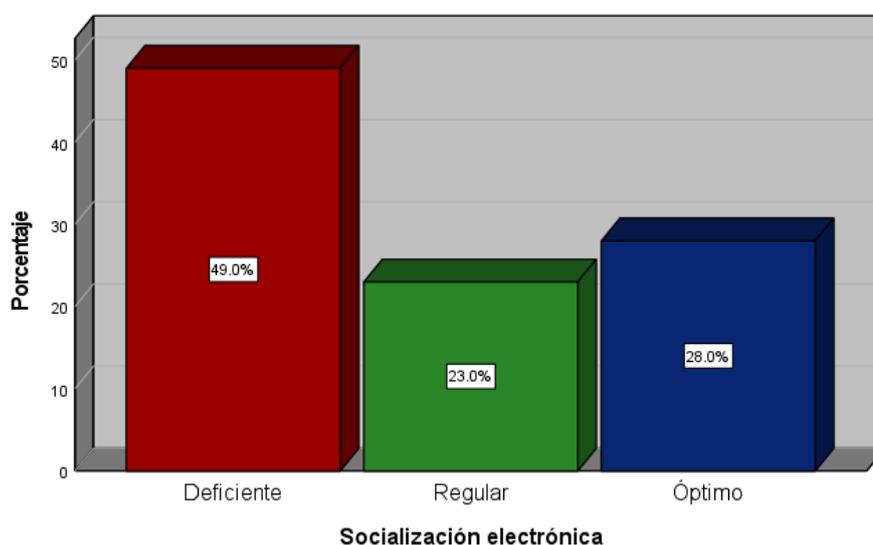


Figura 3. Histograma de frecuencia de la dimensión socialización electrónica.

Acorde a la tabla y figura 3, las deducciones descriptivas de la dimensión socialización electrónica. Del total de 100 encuestados, consideró que 28% indicó que la socialización electrónica se encuentra en nivel óptimo, 23% percibió que la socialización electrónica es regular y 49% expresó que la socialización electrónica es deficiente.

Tabla 4

Dimensión equipo electrónico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	44	44,0	44,0	44,0
	Regular	41	41,0	41,0	85,0
	Óptimo	15	15,0	15,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

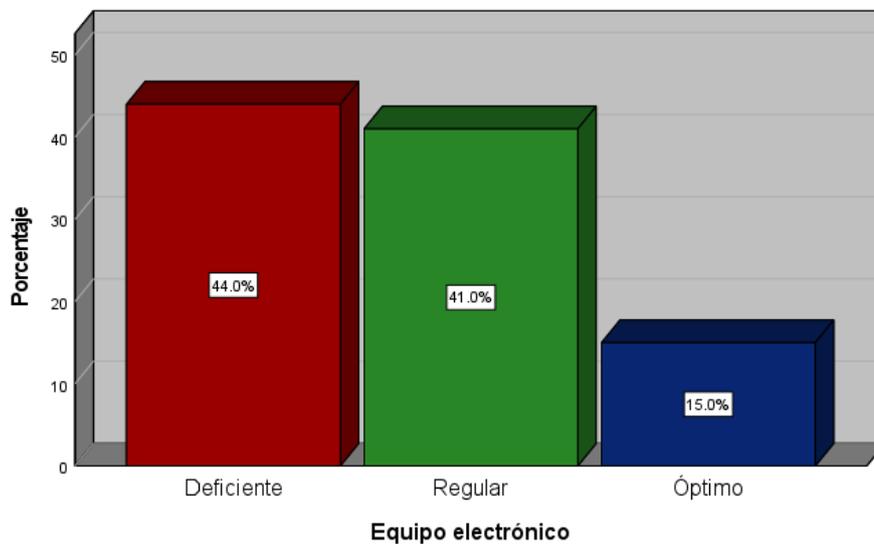


Figura 4. Histograma de frecuencia de la dimensión equipo electrónico.

Según la tabla y figura 4, los resultados descriptivos para la dimensión equipo electrónico. Del total de 100 encuestados, expresó que 15% manifestó que el *equipo* electrónico se encuentra en nivel óptimo, 41% indicó que el *equipo* electrónico es regular y 44% percibió que el *equipo* electrónico es deficiente.

Tabla 5

Dimensión cambio electrónico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,0	2,0	2,0
	Óptimo	98	98,0	98,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

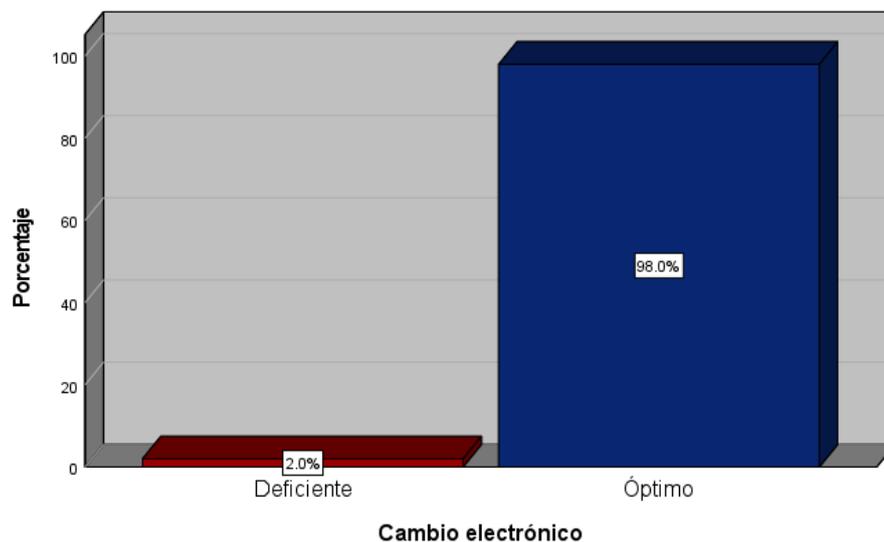


Figura 5. Histograma de frecuencia de la dimensión cambio electrónico.

Concorde a la tabla y figura 5, las deducciones descriptivas de la dimensión cambio electrónico en una empresa de Servicios. Del total de 100 encuestados, indicó que 98% manifestó que el cambio electrónico es óptimo y 2% expresó que el cambio electrónico es deficiente.

Tabla 6

Dimensión tecnología electrónica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	51	51,0	51,0	51,0
	Regular	30	30,0	30,0	81,0
	Óptimo	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

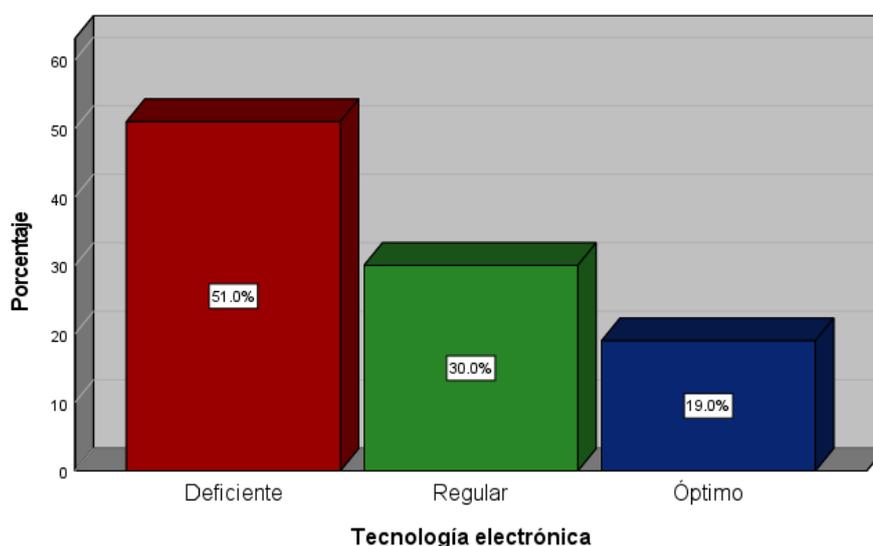


Figura 6. Histograma de frecuencia de la dimensión tecnología electrónica.

En la tabla y figura 6, los resultados descriptivos de la dimensión tecnología electrónica. Del total de 100 encuestados, percibió que 19% indicó que la socialización electrónica se encuentra dentro del nivel óptimo, 30% manifestó que la tecnología electrónica es regular y 51% expresó que la tecnología electrónica es deficiente.

Tabla 7

Dimensión confianza electrónica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	48	48,0	48,0	48,0
	Regular	22	22,0	22,0	70,0
	Óptimo	30	30,0	30,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

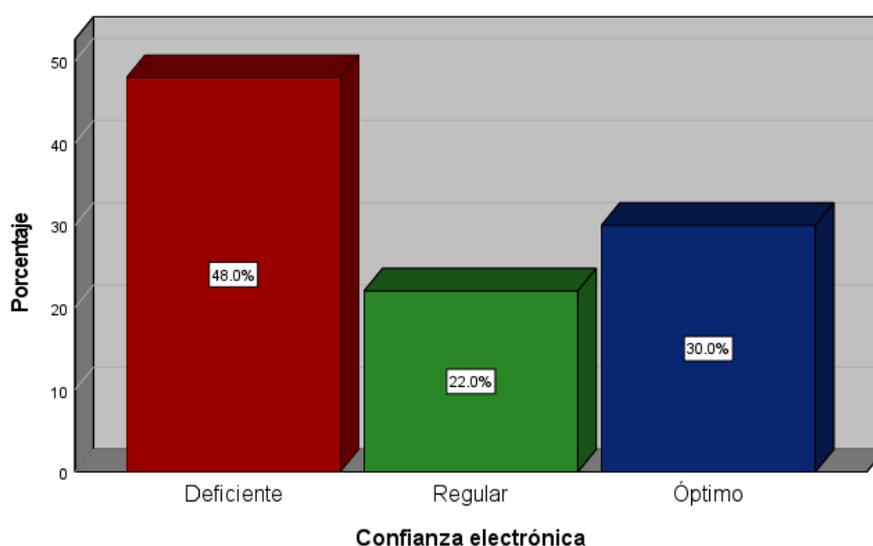


Figura 7. Histograma de frecuencia de la dimensión confianza electrónica.

Acorde a la tabla y figura 7, las deducciones descriptivas de la dimensión confianza electrónica. Del total de 100 encuestados, percibió que 30% expresó que la confianza electrónica se encuentra en nivel óptimo, 22% indicó que la confianza electrónica es regular y 48% manifestó que la confianza electrónica es deficiente.

Tabla 8

Variable gestión del trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	35	35,0	35,0	35,0
	Regular	32	32,0	32,0	67,0
	Óptimo	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

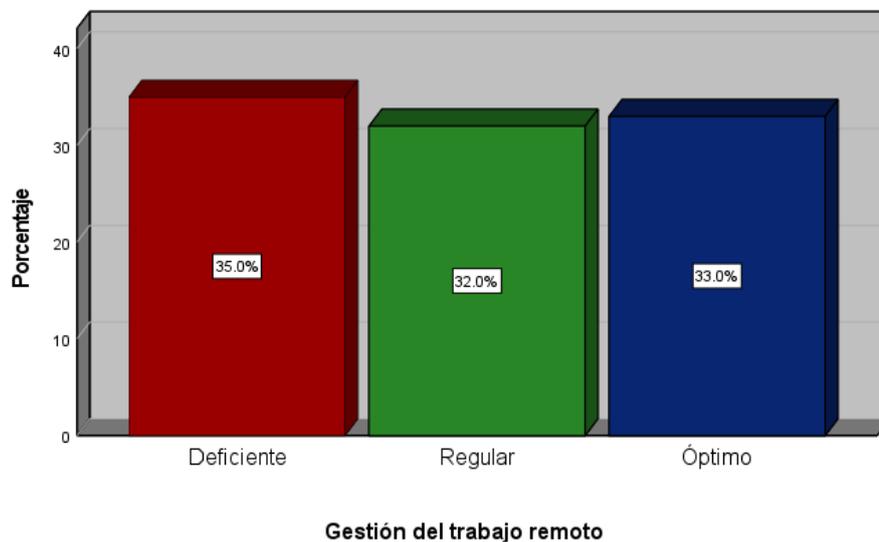


Figura 8. Histograma de frecuencia de la variable gestión del trabajo remoto

Según la tabla y figura 8, los resultados descriptivos de la variable gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios. Del 100% de los encuestados, se apreció que 33% señaló que la gestión del trabajo remoto es óptima, 32% expresó que la gestión del trabajo remoto es regular y 35% indicó que la gestión del trabajo remoto es deficiente.

Tabla 9

Dimensión espacio físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	52	52,0	52,0	52,0
	Regular	23	23,0	23,0	75,0
	Óptimo	25	25,0	25,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

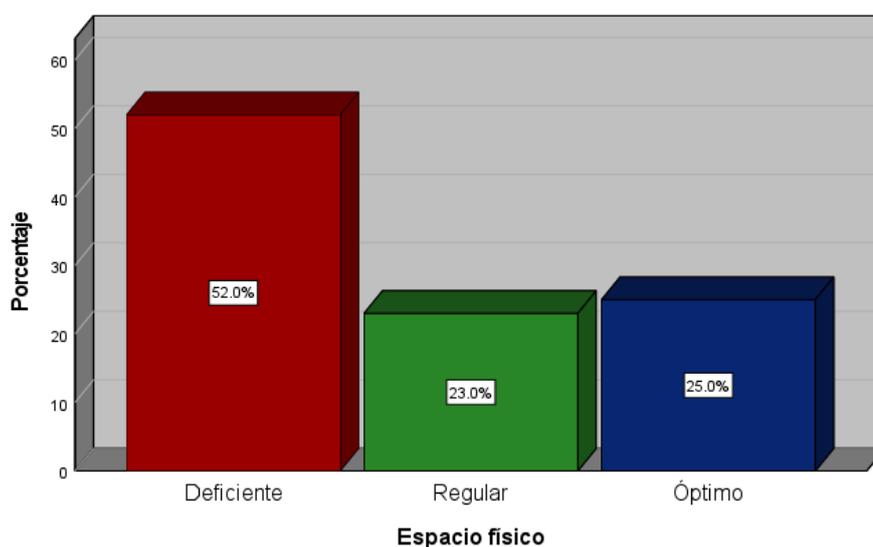


Figura 9. Histograma de frecuencia de la dimensión espacio físico.

Conforme a la tabla y figura 9, las deducciones descriptivas de la dimensión espacio físico. Del total de 100 encuestados, se observó que 25% ostentó que la dimensión espacio físico se encontró en nivel óptimo, 23% mostró que la dimensión espacio físico se halló un nivel regular y 52% expresó que la dimensión espacio físico se localizó en nivel deficiente.

Tabla 10
 Dimensión TIC´s

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	44	44,0	44,0	44,0
	Regular	23	23,0	23,0	67,0
	Óptimo	33	33,0	33,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

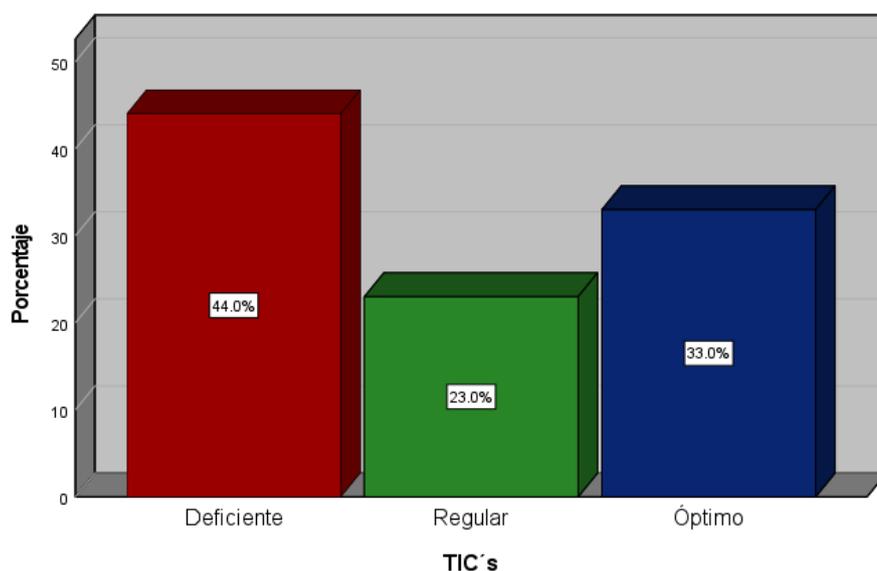


Figura 10. Histograma de frecuencia de la dimensión TIC´s.

Acorde a la tabla y figura 10, en cuanto a las respuestas descriptivas para la dimensión TIC´s. Del 100% de los participantes, 33% precisó que la dimensión TIC´s se localizó en nivel óptimo, 23% manifestó que en la dimensión TIC´s se encontró regular y 44% osciló que la dimensión TIC´s es de nivel deficiente.

Tabla 11

Dimensión planificación del trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	35	35,0	35,0	35,0
	Regular	36	36,0	36,0	71,0
	Óptimo	29	29,0	29,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

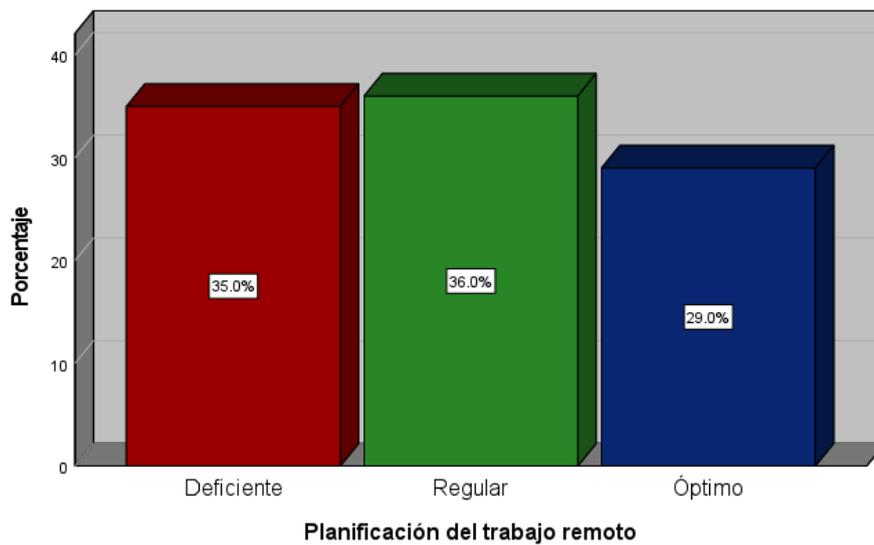


Figura 11. Histograma de frecuencia de la dimensión planificación del trabajo remoto.

Según tabla y figura 11, en cuanto a los resultados descriptivos para la dimensión planificación del trabajo remoto en una empresa de Servicios. Del 100% de los encuestados, se observó que 29% precisó que la dimensión planificación del trabajo remoto se localizó dentro del nivel óptimo, 36% manifestó que la dimensión planificación del trabajo remoto se localizó en nivel regular y 35% manifestó que la dimensión planificación del trabajo remoto se encontró dentro del nivel deficiente.

Tabla 12

Dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	34	34,0	34,0	34,0
	Regular	34	34,0	34,0	68,0
	Óptimo	32	32,0	32,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

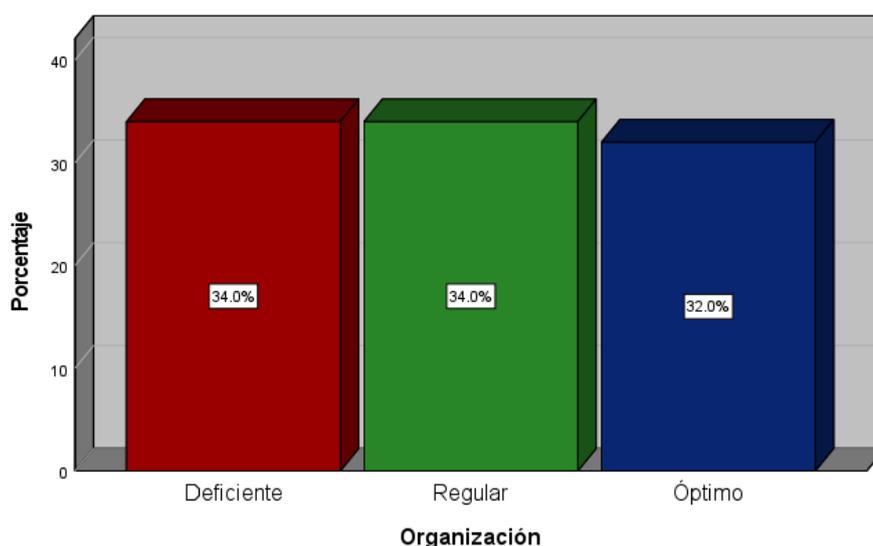


Figura 12. Histograma de frecuencia de la dimensión organización.

Según la tabla y figura 12, los resultados descriptivos para la dimensión organización en una empresa de Servicios. De 100 encuestados, se observó que 32% precisó que la dimensión organización se localizó en un nivel óptimo, 34% manifestó que la dimensión organización se localizó dentro del nivel regular y 34% manifestó que la dimensión organización se encontró en nivel deficiente.

4.2 Análisis descriptivo

Tabla 13

Cruce de variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto

Tabla cruzada Liderazgo electrónico *Gestión del trabajo remoto

% del total

		Gestión del trabajo remoto			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Liderazgo electrónico	Deficiente	24,0%	9,0%	4,0%	37,0%
	Regular	10,0%	16,0%	5,0%	31,0%
	Óptimo	1,0%	7,0%	24,0%	32,0%
Total		35,0%	32,0%	33,0%	100,0%

Según la tabla 13, del total de 100 encuestados, dentro del cruce de las variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto, 24% obtuvo un nivel óptimo; 16% ostentó un nivel regular y 24% osciló un nivel deficiente dentro del cruce de las variables mencionadas.

Tabla 14

Cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión espacio físico

Tabla cruzada Liderazgo electrónico *Espacio físico

% del total

		Espacio físico			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Liderazgo electrónico	Deficiente	29,0%	4,0%	4,0%	37,0%
	Regular	17,0%	8,0%	6,0%	31,0%
	Óptimo	6,0%	11,0%	15,0%	32,0%
Total		52,0%	23,0%	25,0%	100,0%

Según la tabla 14, del total de 100 encuestados, dentro del cruce de la variable el liderazgo electrónico y la dimensión espacio físico, 15% aseguró un nivel óptimo; 8% alcanzó un nivel regular y 29% osciló un nivel deficiente dentro del cruce de la variable y la dimensión mencionada.

Tabla 15

Cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión tic´s

Tabla cruzada Liderazgo electrónico *Tic´s

% del total		Tic´s			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Liderazgo electrónico	Deficiente	25,0%	6,0%	6,0%	37,0%
	Regular	15,0%	11,0%	5,0%	31,0%
	Óptimo	4,0%	6,0%	22,0%	32,0%
Total		44,0%	23,0%	33,0%	100,0%

Según la tabla 15, del total de 100 encuestados, 22% obtuvo un nivel óptimo dentro del cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión tic´s; mientras 11% alcanzó un nivel regular y 25% consideró un nivel deficiente dentro del cruce de la variable y la dimensión mencionada.

Tabla 16

Cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión planificación del trabajo remoto

Tabla cruzada Liderazgo electrónico *Planificación del trabajo remoto

% del total		Planificación del trabajo remoto			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Liderazgo electrónico	Deficiente	23,0%	10,0%	4,0%	37,0%
	Regular	11,0%	16,0%	4,0%	31,0%
	Óptimo	1,0%	10,0%	21,0%	32,0%
Total		35,0%	36,0%	29,0%	100,0%

Según la tabla 16, del total de 100 encuestados, 21% obtuvo un nivel óptimo dentro del cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión planificación del trabajo remoto; 16% alcanzó un nivel regular y 23% mostró un nivel deficiente dentro del cruce de la variable y la dimensión mencionada.

Tabla 17

Cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión organización

Tabla cruzada Liderazgo electrónico *Organización

% del total		Organización			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Liderazgo electrónico	Deficiente	23,0%	9,0%	5,0%	37,0%
	Regular	8,0%	18,0%	5,0%	31,0%
	Óptimo	3,0%	7,0%	22,0%	32,0%
Total		34,0%	34,0%	32,0%	100,0%

Según la tabla 17, del total de 100 encuestados, 22% obtuvo un nivel óptimo dentro del cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión organización; 18% mostró un nivel regular y 23% alcanzó un nivel deficiente dentro del cruce de la variable y la dimensión mencionada.

4.3 Prueba de normalidad

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 18

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo electrónico	,243	100	,001
Gestión del trabajo remoto	,232	100	,001
Espacio físico	,328	100	,001
TIC's	,285	100	,001
Planificación del trabajo remoto	,229	100	,001
Organización	,225	100	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Acorde a la tabla 18, se realizó la prueba de normalidad para establecer el rendimiento de ajuste de distribución para las variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto; además para sus dimensiones espacio físico, Tic's,

planificación del trabajo remoto y organización. Se estableció utilizar la prueba Kolmogorov-Smirnov al poseer una muestra de 100 elementos de estudio mayor que 50; obteniendo para las variables y dimensiones el valor $p=0,001 \leq 0,05$. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna, reconociendo los datos de la variable, ya que no presentó una distribución normal. Además, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para estudiar las muestras no paramétricas de las hipótesis planteadas. Así también valorar el nivel de correlación entre variables y dimensiones.

4.4 Análisis inferencial

Tabla 19

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Prueba de hipótesis general.

Hipótesis estadística.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima.

H_a Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima.

Tabla 20

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Liderazgo electrónico	Gestión del trabajo remoto
Rho de Spearman	Liderazgo electrónico	Coefficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

Según la tabla 20, encontró relación entre las variables el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto significativa con nivel igual a 0,624 *positivo considerable*. En consecuencia, se dedujo una correlación positiva importante entre las variables de estudio. Reveló una curva de tendencia positiva; por ende, se infirió una relación directamente proporcional; esto sugiere; que a mayor injerencia del liderazgo electrónico mayor será la exigencia al realizar la gestión del trabajo remoto, para el rendimiento de una empresa de Servicios.

Decisión. Conforme al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmando existencia de una correlación positiva considerable, entre las variables liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto, en una empresa de Servicios, Lima.

Prueba de Hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y el espacio físico en una empresa de Servicios, Lima.

H_a Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y el espacio físico en una empresa de Servicios, Lima.

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Liderazgo electrónico	Espacio físico
Rho de Spearman	Liderazgo electrónico	Coefficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Espacio físico	Coefficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

En la tabla 21, se halló relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión espacio físico, significativa al nivel de 0,483 positiva media; por ello, se percibe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión de estudio. Oscila una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; puesto que, a mayor nivel de la variable liderazgo electrónico mayor será el nivel de la dimensión espacio físico, en beneficio de una empresa de Servicios.

Decisión. Conforme al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión espacio físico, en una empresa de Servicios, Lima.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Hipótesis estadística.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y las TIC's en una empresa de Servicios, Lima

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y las TIC's en una empresa de Servicios, Lima.

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Liderazgo electrónico	TIC's
Rho de Spearman	Liderazgo electrónico	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	TIC's	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

En la tabla 22, se halló que la relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión Tic's es significativa al nivel de 0,501 positiva media; consecuentemente, se puede inducir que existe correlación positiva media entre la variable y la dimensión de estudio. Oscila una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es verdaderamente proporcional; es decir, que a mayor rango de la variable liderazgo electrónico mayor será el nivel de la dimensión Tic's, en beneficio de una empresa de Servicios.

Decisión. Conforme al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si tiene correlación positiva media entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión Tic's, en una empresa de Servicios, Lima.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Hipótesis estadística.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Liderazgo electrónico	Planificación del trabajo remoto
Rho de Spearman	Liderazgo electrónico	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Planificación del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

En la tabla 23, se halló relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión planificación del trabajo remoto, fue significativa al nivel de 0,582 positiva considerable; consecuentemente, se puede deducir que hay correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión de estudio. Oscila una curva de tendencia positiva; en consecuencia, se dedujo que la relación es verdaderamente proporcional; en otras palabras, que a mayor rango de la variable liderazgo electrónico mayor será el nivel de la dimensión planificación del trabajo remoto en beneficio de una empresa de Servicios.

Decisión. Conforme al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 se deniega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; avalando que, tiene correlación positiva de consideración con la variable liderazgo electrónico y la dimensión planificación del trabajo remoto, en una empresa de Servicios, Lima.

Prueba de Hipótesis específicas 4

Hipótesis estadística.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la organización en una empresa de Servicios, Lima.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la organización en una empresa de Servicios, Lima.

Tabla 24

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones			Liderazgo electrónico	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo electrónico	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Organización	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

Según los datos de la tabla 24, se halló relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión organización, resultando significativo al nivel de 0,546 positiva considerable; consecuentemente, se puede comprobar una correlación positiva de consideración entre la variable y la dimensión de estudio. Oscila una curvatura con tendencia positiva; por consiguiente, se dedujo una relación verdaderamente proporcional. Lo cual representa que, a mayor rango en la variable liderazgo electrónico, mayor será el nivel de la dimensión organización, en beneficio de una empresa de Servicios.

Decisión. Conforme al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 se refuta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afianzando que, tiene correlación positiva considerable entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión organización, en una empresa de Servicios, Lima.

V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada acerca del estudio de las variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios; mantuvo como fin determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto. Además, se planteó como primer objetivo específico establecer la relación entre el liderazgo electrónico y el espacio físico; segundo objetivo específico establecer la relación entre el liderazgo electrónico y las TIC's; tercer objetivo específico establecer la relación entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto y cuarto objetivo específico establecer la relación entre el liderazgo electrónico y la organización.

Al presentar la discusión de los resultados de la investigación realizada, la hipótesis general enunciaba que hay relación entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto, en una empresa de Servicios; frente a las evidencias internacionales y nacionales reflejadas en las referencias previas de estudio. Los resultados descriptivos conseguidos a través del análisis univariado sobre la variable liderazgo electrónico, percibió que 32% mostró que la variable en mención se ubicó en el nivel óptimo, 31% manifestó que el liderazgo electrónico se encontró dentro del nivel regular y 37% osciló en nivel deficiente. En el caso de la variable gestión del trabajo remoto, apreció que 33% señaló que la gestión del trabajo remoto es óptima, 32% expresó que la gestión del trabajo remoto es regular y 35% indicó que la gestión del trabajo remoto es deficiente. En el cruce de variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto, el resultado fue un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.624; confirmando que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. El resultado tiene concordancia con Rojas (2021), quienes en su estudio consiguieron un coeficiente de correlación de 0.649 positiva considerable. Sin embargo, Uribe, Jimenez, Vargas, Rey, Bashualdo, & Geraldo (2021), obtuvieron la correlación de Spearman es 0.465. También Torero (2022), logró el resultado Rho de Spearman de 0,840. Así mismo Muñoz (2021), obtuvo el resultado de 0,538 Spearman y significancia de 0,000. Finalmente, Vicente (2020), tuvo el resultado Rho de Spearman de 0,693 positiva media y significancia de 0,000.

En la primera hipótesis específica esbozada existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y el espacio físico. Se obtuvieron resultados descriptivos mediante un análisis univariado de la variable liderazgo electrónico, percibió que

32% mostró que la variable en mención se ubicó en el nivel óptimo, 31% manifestó que el liderazgo electrónico se encontró dentro del nivel regular y 37% osciló en nivel deficiente. En el caso de la dimensión espacio físico, se observó que 25% ostentó que la dimensión espacio físico se encontró en nivel óptimo, 23% mostró que la dimensión espacio físico se halló un nivel regular y 52% expresó que la dimensión espacio físico se localizó en nivel deficiente. En el cruce de la variable liderazgo electrónico y dimensión espacio físico, se halló relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión espacio físico, significativa al nivel de 0,483 positiva media; por ello, se percibe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión de estudio. El resultado tiene relación con Uribe, Jimenez, Vargas, Rey, Bashualdo, & Geraldo (2021). Quien en su investigación obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.465. El resultado afirma una relación media, sustentada en los teóricos de, Van Wart et al, (2019), indicaron que es un proceso de influencia social incrustado en contextos proximales y distales mediado por las TIC's que puede producir un cambio en las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento. Y los autores Karadeniz & Kocabas (2022), consideraron el entorno físico subyace al aprendizaje. En este sentido, la sostenibilidad de los espacios físicos es tan importante como la prestación de servicios; las posibilidades y las partes interesadas se influyen mutuamente para los proyectos a largo plazo. En tal sentido, los resultados analizados en la correlación entre las variables estudiadas lograron desde una relación positiva considerable hasta una relación positiva muy fuerte, resultado que se estima a partir de la correlación bivariada. mayor nivel de la variable liderazgo electrónico mayor será el nivel de la dimensión espacio físico, en beneficio de una empresa de Servicios.

En la segunda hipótesis específica planteada existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y las TIC's en una empresa de Servicios. Se obtuvieron resultados descriptivos mediante un análisis univariado de la variable liderazgo electrónico, percibió que 32% mostró que la variable en mención se ubicó en el nivel óptimo, 31% manifestó que el liderazgo electrónico se encontró dentro del nivel regular y 37% osciló en nivel deficiente. En el caso de la dimensión TIC's, 33% precisó que la dimensión TIC's se localizó en nivel óptimo, 23% manifestó que la dimensión TIC's se encontró en nivel regular y 44% osciló que la dimensión TIC's

es de nivel deficiente. En el cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión TIC's, se halló que la relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión Tic's es significativa al nivel de 0,501 positiva media; consecuentemente, se puede inducir que existe correlación positiva media entre la variable y la dimensión de estudio. El resultado tiene relación con Muñoz (2021), quien tuvo como resultado 0,538 de Spearman. El resultado confirma una relación positiva media, sustentada en los teóricos de, Van Wart, Roman, Wang & Liu (2019), indicaron que es un proceso de influencia social incrustado en contextos proximales y distales mediado por las TIC's que puede producir un cambio en las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento. Además, los autores Dudina et al. (2022), definieron que, es un conjunto de métodos, software y hardware, combinados en una cadena tecnológica, que proporciona la recopilación, el procesamiento, el almacenamiento, distribución y visualización de la información con el fin de reducir la complejidad de los procesos de uso del recurso de información, así como para aumentar su fiabilidad y eficiencia. Oscila una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es verdaderamente proporcional; es decir, que a mayor rango de la variable liderazgo electrónico mayor será el nivel de la dimensión Tic's, en beneficio de una empresa de Servicios.

En la tercera hipótesis específica planteada existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto. Se obtuvieron resultados descriptivos mediante un análisis univariado de la variable liderazgo electrónico, percibió que 32% mostró que la variable en mención se ubicó en el nivel óptimo, 31% manifestó que el liderazgo electrónico se encontró dentro del nivel regular y 37% osciló en nivel deficiente. En el caso de la dimensión planificación del trabajo remoto, se observó que 29% precisó que la dimensión planificación del trabajo remoto se localizó dentro del nivel óptimo, 36% manifestó que la dimensión planificación del trabajo remoto se localizó en nivel regular y 35% manifestó que la dimensión planificación del trabajo remoto se encontró dentro del nivel deficiente. En el cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión planificación del trabajo remoto, se halló relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión planificación del trabajo remoto, fue significativa al nivel de 0,582 positiva considerable. El resultado tiene relación con Rojas (2021), quien

tuvo como resultado 0,649 de Spearman. El resultado confirma una relación positiva media, sustentada en los teóricos de, Van Wart, Roman, Wang & Liu (2019), indicaron que es un proceso de influencia social incrustado en contextos proximales y distales mediado por las TIC's que puede producir un cambio en las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento. Así mismo, Belayutham et al. (2022), precisaron que la planificación se remonta a los valores fundamentales (trabajo en equipo, participación y colaboración, comunicación y transparencia, y mejora continua) necesarios para mejorar las prácticas actuales. Oscila una curva de tendencia positiva; en consecuencia, se dedujo que la relación es verdaderamente proporcional; en otras palabras, que a mayor rango de la variable liderazgo electrónico mayor será el nivel de la dimensión planificación del trabajo remoto en beneficio de una empresa de Servicios.

En la cuarta hipótesis específica planteada existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la organización en una empresa de Servicios. Se obtuvieron resultados descriptivos mediante un análisis univariado de la variable liderazgo electrónico, percibió que 32% mostró que la variable en mención se ubicó en el nivel óptimo, 31% manifestó que el liderazgo electrónico se encontró dentro del nivel regular y 37% osciló en nivel deficiente. En el caso de la dimensión organización, observó que 32% precisó que la dimensión organización se localizó en un nivel óptimo, 34% manifestó que la dimensión organización se localizó dentro del nivel regular y 34% manifestó que la dimensión organización se encontró en nivel deficiente. En el cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión organización, se halló relación entre la variable liderazgo electrónico y la dimensión organización, resultando significativo al nivel de 0,546 positiva considerable; consecuentemente, se puede comprobar una correlación positiva de consideración entre la variable y la dimensión de estudio. El resultado tiene relación con Torero (2022), quien tuvo como resultado 0,840 de Spearman. El resultado confirma una relación positiva media, sustentada en los teóricos de, Van Wart, Roman, Wang & Liu (2019), indicaron que es un proceso de influencia social incrustado en contextos proximales y distales mediado por las TIC's que puede producir un cambio en las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento. Y los autores Gambino & Pungitore (2020), afirman que, es más que un grupo de personas trabajando por un objetivo común. En otras palabras, el todo es mucho

más que la suma de las partes: no se trata solo de las personas y los objetivos planteados al principio que las conectan y las llevan a seguir trabajando juntas. Inyectar estructura, cultura, propósito y procesos son los temas informales, explícitos y subyacentes propios de esta estructura social y los aportes que cada persona y grupo aporta desde su posición. Oscila una curvatura con tendencia positiva; por consiguiente, se dedujo una relación verdaderamente proporcional. Lo cual representa que, a mayor rango en la variable liderazgo electrónico, mayor será el nivel de la dimensión organización, en beneficio de una empresa de Servicios.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: En el cruce de variables liderazgo electrónico y gestión del trabajo remoto, la respuesta obtenida tuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.624, avalando la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Se ha demostrado según la prueba de hipótesis que, a mayor manejo del liderazgo electrónico, genera una alta rentabilidad basada en la gestión del trabajo remoto de los trabajadores con las tareas destinadas.
- Segunda: El cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión espacio físico, el resultado logró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.483, consolidando una relación positiva media entre la variable y dimensión de estudio. A mayor injerencia del liderazgo electrónico se logrará gestionar adecuadamente los espacios físicos, para la comodidad de los trabajadores, evitando enfermedades osteomusculares e incrementando la productividad.
- Tercera: El cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión TIC's, el resultado logró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.501, sosteniendo que hay una relación positiva media entre la variable y dimensión de estudio. A mayor expertis del liderazgo electrónico se logrará obtener resultados idóneos en el manejo de las TIC's, los mismos que permitirán optimizar los procesos y alcanzar los objetivos planteados.
- Cuarta: Al realizar el cruce de variable liderazgo electrónico y dimensión planificación del trabajo remoto, el resultado consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0.582, confirmando haber una correlación positiva considerable. Por ello, al ejecutar la adición del liderazgo electrónico se logrará realizar una adecuada planificación del trabajo remoto, generando mayor productividad y logro de objetivos en el área.

Quinta: Respecto al cruce de la variable liderazgo electrónico y la dimensión organización, los resultados demostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.546, aseverando una correlación positiva considerable. Al incrementar el liderazgo electrónico se logrará optimizar la organización del trabajo remoto, mediante indicadores y metodologías ágiles.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al director de sistemas, que implementen capacitaciones a los líderes electrónicos sobre metodologías ágiles e indicadores de gestión, con la finalidad que se mida el margen de gestión del trabajo remoto de los trabajadores y mejore la carga laboral.
- Segunda: Se recomienda al líder del área de bienestar realizar capacitaciones constantes de ergonomía a los trabajadores sobre el espacio físico donde realizan sus actividades laborales, con la finalidad de detectar las necesidades del trabajador e implementar equipos que sean necesarios para mejorar la productividad laboral.
- Tercera: Se recomienda al área de People, planificar capacitaciones obligatorias a todos los trabajadores, acerca de herramientas de gestión que ayudan a realizar un eficiente manejo de las TIC´s para generar un incremento en la rentabilidad de la empresa.
- Cuarta: Se recomienda al director de Sistemas, implementar el uso de herramientas flexibles para la gestión del trabajo remoto, como lo es la aplicación Trello, por ser colaborativa, práctica, divertida y motivadora.
- Quinta: Se recomienda al director de sistemas aplicar las metodologías Scrum o Kanban para la organización del trabajo remoto en todos los equipos de trabajo para lograr superar las expectativas en los resultados.

REFERENCIAS

- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A. y Gungor, H. (2022). Task Performance and job Satisfaction Under the Effect of Remote Working: Call Center Evidence. *Economics & Sociology*, 15 (1), 284-296.
- Battisti, E., Alfiero, S., & Leonidou, E. (2022). Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research*, 150(1), 38-50.
- Belayutham, S., Rabiathul Nurul Akmar, M. J., Herda, B. I., & Che Khairil Izam, C. I. (2022). Production planning, monitoring and review: comparison between the practices in an urban rail transit megaproject with the Last Planner System. *TQM Journal*, 34(3), 515-533. <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2020-0282>
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3a ed.)*. Colombia: Pearson Prentice Hall.
- Chuco Aguilar, V. J., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. A., & Cuba Rosales, L. A. F. (2021). Telecommuting and labor performance on covid-19 framework. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Contreras Cázarez, C. R. (2019). Proceso de socialización en jóvenes de escuelas secundarias en el acceso y uso de Internet a partir de un modelo estructural. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 16(16), 1–28. <https://doi.org/10.19137/els-2019-161604>
- Contreras, F., Baykal, E. y Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11 , 590271.
- Dudina, O., Haborets, O., Strelchenko, L., Mazurenko, O., & Pyshnohub, M. (2022). The Role of Information Technology in the Training of Healthcare Professionals. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 22(6), 103–112. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i6.5232>
- El Peruano. (15 de marzo 2020). Poder Ejecutivo emite decreto de urgencia autorizando el empleo de la modalidad de trabajo remoto en el sector público y privado para afrontar al Coronavirus. *El Peruano*. Recuperado de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

- Esguerra, G. A., & Contreras, F. (2016). Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy. *Estudios gerenciales*, 32(140), 262-268.
- Fernández-Bonilla, F., Gijón, C., & De la Vega, B. (2022). E-commerce in Spain: Determining factors and the importance of the e-trust. *Telecommunications Policy*, 46(1), 1. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102280>
- Frack, J. (2022). Remote work and perceived productivity during COVID-19: A mediation role of job satisfaction (Order No. 28970002). Available from ProQuest Central. (2642416180). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/remote-work-perceived-productivity-during-covid/docview/2642416180/se-2>
- Gambino, A., & Pungitore, J. L. (2020). On the concept of organization: revisiting the work of some classical authors. *Administrative Science and Technology*, 19(3), 83. http://www.cyta.com.ar/ta/art_ficha.php?id=190302
- Gifford, J. (2022). Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25 (2), 105-113. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>
- Guangyan Luo, & Katarzyna Tworek. (2022). E-leadership as a Booster of Employees' Dynamic Capabilities Influence on Job Performance. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska : Contemporary Management*, 31, 237–248. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.155.16>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. (6.a ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Karadeniz, S., & Kocabas, I. (2022). Analyzing Features of Physical Space in the Eco-Schools and School Principals' Perceptions about Sustainability. *International Online Journal of Educational Sciences*, 14(2), 326–340. <https://doi.org/10.15345/iojes.2022.02.004>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir,

- S., Klein, P. G., Lee, S. Y., & Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.
- Llamosas, A. T. (2015). El teletrabajo como forma de prestación de servicios. In *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades* (1st ed., pp. 29–82). Dykinson, S.L. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1k234xs.5>
- McGregor, Douglas. *The Human Side of Enterprise*. New York, Editorial McGraw-Hill, 1960.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Méndez, C., (2012), Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales, México D.F., México: Limusa S. A.
- Muñoz, K. (2022). Gestión del trabajo Remoto y la gestión Administrativa de los trabajadores de la Ugel Oxapampa (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo
- Nugraha, R., Wolor, CW & Yohana, C. (2022). The Effect of Work from Home, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Oblik i finansi*, 95 , 103-112.
- Perú 21. (30 de agosto 2020). Trabajo remoto ayuda a medir el verdadero liderazgo de los jefes en las empresas. Perú 21. Recuperado de <https://peru21.pe/economia/trabajo-remoto-ayuda-a-medir-el-verdadero-liderazgo-de-los-jefes-en-las-empresas-ncze-noticia/>
- Pokojski, Z., Kister, A., & Lipowski, M. (2022). Remote work efficiency from the employers' Perspective—What's next? *Sustainability*, 14(7), 4220. doi:<https://doi.org/10.3390/su14074220>
- Rañeses, MS, Nisa, NU, Bacason, ES, & Martir, S. (2022). Investigating the Impact of Remote Working on Employee Productivity and Work-life Balance: A Study on the Business Consultancy Industry in Dubai, UAE. *International Journal of Business & Administrative Studies*, 8 (2), 63-81.
- Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo

- RPP. (26 de octubre 2020). Teletrabajo: El 40% ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto. RPP. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-el-40-ve-mas-desventajas-que-ventajas-en-el-trabajo-remoto-empleo-trabajadores-noticia-1300609?ref=rpp>
- Schall, M. (2019). The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity (Doctoral dissertation, San Jose State University).
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286.
- Siva Varma, P. B., Phani Varma, K., Anjani Kranthi, V., Rudraraju, A., & Nandakishore, N. (2022). Monitoring of an Electromechanical Prototype Material for Environmental Parameters Using IoT. *Journal of Engineering* (2314-4912), 1–5. <https://doi.org/10.1155/2022/6559215>
- Torero, R. (2022). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los asesores de un Call Center (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo
- Uribe, J., Jimenez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). Remote Work and Emotion Management in Times of COVID-19: A Perspective of Master's Degree Students as Workers, Lima-Peru (2020). *Industrial Data*, 24(1), 1.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta ed.). Lima: San Marcos.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X. y Liu, C. (2017). Integración de las cuestiones de adopción de las TIC en la teoría del (e-) liderazgo. *Telemática e Informática* , 34 (5), 527-537.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 85(1), 85-103. <https://www.cairn-int.info/journal--2019-1-page-85.htm>.

- Vicente, J. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective: International review of applied psychology. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
- Wang, X., Wei, X., Van Wart, M., McCarthy, A., Liu, C., Kim, S. y Ready, DH (2022). El papel del liderazgo electrónico en la utilización de las TIC: una perspectiva de gestión de proyectos. *Gestión y tecnología de la información* , 1-15.
- Yalcin, MS y Koşar, D. (2021). Análisis Bibliométrico de la Investigación sobre (des)igualdad de Oportunidades en Educación. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10 (3), 1194-1213.
- Yang, R., Zeng, K., & Jiang, Y. (2022). Prevalence, Factors, and Association of Electronic Communication Use With Patient-Perceived Quality of Care From the 2019 Health Information National Trends Survey 5-Cycle 3: Exploratory Study. *Journal of Medical Internet Research*, <https://doi.org/10.2196/27167>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
Liderazgo electrónico	<p>Van Wart, Roman, Wang, Liu, Kim & McCarthy (2019), definen el liderazgo electrónico como un conjunto de procesos de influencia social mediados por la tecnología que tienen como objetivo cambiar las actitudes, los sentimientos, el pensamiento, el comportamiento y el rendimiento, que se basan en la capacidad de comunicarse de forma clara y apropiada, proporcionar una interacción social adecuada, inspirar y gestionar el cambio, construir y responsabilizar a los equipos, demostrar conocimientos tecnológicos relacionados con las TIC y desarrollar un sentido de confianza en entornos virtuales.</p>	<p>La operacionalización de la variable liderazgo electrónico, está considerada por 6 dimensiones, 18 indicadores y 18 ítems; los mismos que serán de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.</p>	Comunicación electrónica	Claridad en la comunicación Falta de comunicación	1 - 3	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			Socialización electrónica	Gestión del flujo de comunicación Comunicación interpersonal Métodos de comunicación	4 - 6		
			Equipo electrónico	Buen apoyo del líder Reconocimiento de su equipo y sus miembros	7 - 9		
			Cambio electrónico	Motivación del equipo Responsabilidad del equipo	10 - 12		
			Tecnología electrónica	Gestión del cambio Monitoreo	13 - 15		
Confianza Electrónica	Iniciativas de cambio Tecnologías de la información pertinentes	16 - 18					
Gestión del trabajo remoto	<p>Llamosas (2015), señaló que el trabajo remoto es realizar una función o tarea fuera del lugar donde habitualmente se prestan los servicios, y que ahora los servicios se prestan en el hogar de manera organizada.</p>	<p>La operacionalización de la variable gestión del trabajo remoto, está considerada por 4 dimensiones, 16 indicadores y 16 ítems; los mismos que serán de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.</p>	Espacio físico	Espacio Mobiliario Seguridad Ambiente	1 - 4		
			TIC's	Equipos de cómputo Celulares Internet	5 - 8		
			Planificación del trabajo remoto	Aplicaciones de software Estrategias de gestión Definición de líderes	9 - 12		
			Organización	Definición de funciones Trabajo en equipo Responsabilidades	13 - 16		
				Funciones Objetivos Medición de resultados			

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: LIDERAZGO ELECTRÓNICO		DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima?	Determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima	Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la gestión del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima	Comunicación electrónica	Claridad en la comunicación	Tipo de investigación: Aplicada
				Falta de comunicación	
			Socialización electrónica	Gestión del flujo de comunicación	
				Comunicación interpersonal	
			Equipo electrónico	Métodos de comunicación	
				Buen apoyo del líder	
Cambio electrónico	Reconocimiento de su equipo y sus miembros				
	Motivación del equipo	Diseño de investigación: No experimental - Transversal			
Tecnología electrónica	Responsabilidad del equipo				
	Confianza electrónica		Gestión del cambio		
Monitoreo					
Iniciativas de cambio					
Tecnologías de la información pertinentes					
Conocimientos tecnológicos básicos					
Seguridad tecnológica					
Confianza electrónica					
Conciliación de la vida laboral y familiar					
Gestión de la diversidad					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO		Nivel de investigación: Descriptiva correlacional
			DIMENSIONES	INDICADORES	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y el espacio físico en una empresa de Servicios, Lima?	Establecer la relación entre el liderazgo electrónico y el espacio físico en una empresa de Servicios, Lima.	Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y el espacio físico en una empresa de Servicios, Lima.	Espacio físico	Espacio Mobiliario Seguridad Ambiente	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y las TIC's en una empresa de Servicios, Lima?	Establecer la relación entre el liderazgo electrónico y las TIC's en una empresa de Servicios, Lima.	Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y las TIC's en una empresa de Servicios, Lima.	TIC's	Equipos de cómputo Celulares Internet	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima?	Establecer la relación entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima.	Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la planificación del trabajo remoto en una empresa de Servicios, Lima.	Planificación del trabajo remoto	Aplicaciones de software Estrategias de gestión Definición de líderes	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo electrónico y la organización en una empresa de Servicios, Lima?	Establecer la relación entre el liderazgo electrónico y la organización en una empresa de Servicios, Lima.	Existe relación significativa entre el liderazgo electrónico y la organización en una empresa de Servicios, Lima.	Organización	Definición de funciones Trabajo en equipo Responsabilidades Funciones Objetivos Medición de resultados	

Anexo 3. Población, muestra censal

Tabla 25

Población de los colaboradores de una empresa de Servicios, Santiago de Surco

N°	Cargo	Cantidad
1	Gerente Senior	01
2	Supervisores	03
3	Analista de procesos	02
4	Arquitectos	50
5	Operadores	44
Total		100

Fuente: Elaboración propia

Nota. Según la tabla 25, La población está compuesta por los colaboradores de una empresa de Servicios, con sede en Santiago de Surco, que hacen un total de 100 personas, considerando 1 gerente senior, 3 supervisores, 2 analistas de procesos, 50 arquitectos y 44 operadores, los mismos que serán considerados como muestra censal, ya que se tomará como muestra al 100% de la población

Dónde:

M : Muestra de Estudio

V1 : Liderazgo electrónico

V2 : Gestión del trabajo remoto

r : Correlación

$$M = \begin{matrix} & & V1 \\ & \diagdown & | \\ & M = & r \\ & \diagup & | \\ & & V2 \end{matrix}$$

Anexo 4. Validación de jueces

Tabla 26

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	DNI	Calificación
Experto 1	Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor	10596867	Aplicable
Experto 2	Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo	09078477	Aplicable
Experto 3	Dr. Tabacchi Murillo, Jesús Alejandro	25838963	Aplicable
Experto 4	Mg. Dios Zárate, Luis Enrique	07909441	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Validación del experto: Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor

Variable 1: LIDERAZGO ELECTRÓNICO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO ELECTRÓNICO								
01	En su comunicación virtual, el líder es claro, bien organizado, y permite la retroalimentación para evitar errores y suposiciones no probadas.	X		X		X		
02	En su comunicación virtual, el líder a veces transmite mensajes no deseados que dejan al receptor sintiéndose insultado o enojado debido al tono o a malentendidos.	X		X		X		
03	El líder se asegura de que su comunicación virtual no sea excesiva hasta el punto de impedir que sus empleados hagan su trabajo.	X		X		X		
04	El líder no proporciona a los empleados suficiente comunicación virtual individualizada.	X		X		X		
05	El líder usa una rica variedad de métodos de comunicación virtual.	X		X		X		
06	Las opciones de métodos de comunicación virtual utilizados por el líder mejoran la comunicación y la colaboración.	X		X		X		
07	El líder es ineficaz en la construcción de equipos que sean productivos en un modo virtual.	X		X		X		
08	El líder es capaz de motivar a los equipos que operan principalmente en modo virtual.	X		X		X		
09	El líder tiene la capacidad de responsabilizar a los equipos que trabajan en modo virtual.	X		X		X		
10	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para planificar cambios organizacionales.	X		X		X		
11	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para monitorear el cambio organizacional.	X		X		X		
12	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para evaluar iniciativas de cambio.	X		X		X		
13	El líder no se mantiene al tanto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y las nuevas mejoras de las comunicaciones virtuales.	X		X		X		
14	El líder tiene suficientes habilidades e inclinación para lidiar con varios tipos de fallas tecnológicas tanto en entornos personales como empresariales.	X		X		X		
15	El líder es consciente y activo en términos de esfuerzo de seguridad cibernética.	X		X		X		
16	Dentro del entorno virtual, el líder es capaz de crear un sentido de confianza.	X		X		X		
17	El líder utiliza las comunicaciones virtuales de una manera que respalda la honestidad, la coherencia, el seguimiento, la equidad y la integridad general.	X		X		X		
18	El líder asegura que el apoyo a la diversidad esté presente y bien monitoreado en entornos virtuales.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE PARA SU APLICACIÓN.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Anexo 6. Validación del experto: Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor

Variable 2: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
01	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
02	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
03	Considera que tiene las condiciones ergonómicas y de seguridad para desarrollar sus actividades laborales desde casa.	X		X		X		
04	Considera que tiene un ambiente adecuado (ruidos) para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
05	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, impresora) necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
06	Considera que cuentan con celulares óptimos para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
07	Considera que su conectividad a Internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
08	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
09	Considera que la empresa aplicó estrategias de gestión para el trabajo remoto.	X		X		X		
10	Considera que la empresa realizó una correcta definición de líderes para la planificación del trabajo remoto.	X		X		X		
11	Considera que la empresa realizó una correcta definición de funciones para la ejecución del trabajo remoto.	X		X		X		
12	Considera que la planificación facilitó el trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización para el trabajo remoto.	X		X		X		
13	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las responsabilidades que tiene que cumplir cada colaborador.	X		X		X		
14	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las actividades y funciones a realizar en su horario laboral.	X		X		X		
15	Considera que las jefaturas evalúan el cumplimiento de sus objetivos en función a los de la organización.	X		X		X		
16	Considera que las jefaturas miden los resultados obtenidos a través de indicadores para cada uno de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE PARA SU APLICACIÓN.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Validación del experto: Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo

Variable 1: LIDERAZGO ELECTRÓNICO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO ELECTRÓNICO								
01	En su comunicación virtual, el líder es claro, bien organizado, y permite la retroalimentación para evitar errores y suposiciones no probadas.	X		X		X		
02	En su comunicación virtual, el líder a veces transmite mensajes no deseados que dejan al receptor sintiéndose insultado o enojado debido al tono o a malentendidos.	X		X		X		
03	El líder se asegura de que su comunicación virtual no sea excesiva hasta el punto de impedir que sus empleados hagan su trabajo.	X		X		X		
04	El líder no proporciona a los empleados suficiente comunicación virtual individualizada.	X		X		X		
05	El líder usa una rica variedad de métodos de comunicación virtual.	X		X		X		
06	Las opciones de métodos de comunicación virtual utilizados por el líder mejoran la comunicación y la colaboración.	X		X		X		
07	El líder es ineficaz en la construcción de equipos que sean productivos en un modo virtual.	X		X		X		
08	El líder es capaz de motivar a los equipos que operan principalmente en modo virtual.	X		X		X		
09	El líder tiene la capacidad de responsabilizar a los equipos que trabajan en modo virtual.	X		X		X		
10	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para planificar cambios organizacionales.	X		X		X		
11	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para monitorear el cambio organizacional.	X		X		X		
12	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para evaluar iniciativas de cambio.	X		X		X		
13	El líder no se mantiene al tanto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y las nuevas mejoras de las comunicaciones virtuales.	X		X		X		
14	El líder tiene suficientes habilidades e inclinación para lidiar con varios tipos de fallas tecnológicas tanto en entornos personales como empresariales.	X		X		X		
15	El líder es consciente y activo en términos de esfuerzo de seguridad cibernética.	X		X		X		
16	Dentro del entorno virtual, el líder es capaz de crear un sentido de confianza.	X		X		X		
17	El líder utiliza las comunicaciones virtuales de una manera que respalda la honestidad, la coherencia, el seguimiento, la equidad y la integridad general.	X		X		X		
18	El líder asegura que el apoyo a la diversidad esté presente y bien monitoreado en entornos virtuales.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

CONFORME

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: FEDERICO ALFREDO SUASNABAR UGARTE

DNI: 09078477

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Validación del experto: Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo

Variable 2: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
01	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
02	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
03	Considera que tiene las condiciones ergonómicas y de seguridad para desarrollar sus actividades laborales desde casa.	X		X		X		
04	Considera que tiene un ambiente adecuado (ruidos) para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
05	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, impresora) necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
06	Considera que cuentan con celulares óptimos para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
07	Considera que su conectividad a Internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
08	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
09	Considera que la empresa aplicó estrategias de gestión para el trabajo remoto.	X		X		X		
10	Considera que la empresa realizó una correcta definición de líderes para la planificación del trabajo remoto.	X		X		X		
11	Considera que la empresa realizó una correcta definición de funciones para la ejecución del trabajo remoto.	X		X		X		
12	Considera que la planificación facilitó el trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización para el trabajo remoto.	X		X		X		
13	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las responsabilidades que tiene que cumplir cada colaborador.	X		X		X		
14	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las actividades y funciones a realizar en su horario laboral.	X		X		X		
15	Considera que las jefaturas evalúan el cumplimiento de sus objetivos en función a los de la organización.	X		X		X		
16	Considera que las jefaturas miden los resultados obtenidos a través de indicadores para cada uno de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

CONFORME

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: FEDERICO ALFREDO SUASNABAR UGARTE

DNI: 09078477

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

23 de Mayo del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 9. Validación del experto: Dr. Tabacchi Murillo, Jesús Alejandro

Variable 1: LIDERAZGO ELECTRÓNICO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO ELECTRÓNICO								
01	En su comunicación virtual, el líder es claro, bien organizado, y permite la retroalimentación para evitar errores y suposiciones no probadas.	X		X		X		
02	En su comunicación virtual, el líder a veces transmite mensajes no deseados que dejan al receptor sintiéndose insultado o enojado debido al tono o a malentendidos.	X		X		X		
03	El líder se asegura de que su comunicación virtual no sea excesiva hasta el punto de impedir que sus empleados hagan su trabajo.	X		X		X		
04	El líder no proporciona a los empleados suficiente comunicación virtual individualizada.	X		X		X		
05	El líder usa una rica variedad de métodos de comunicación virtual.	X		X		X		
06	Las opciones de métodos de comunicación virtual utilizados por el líder mejoran la comunicación y la colaboración.	X		X		X		
07	El líder es ineficaz en la construcción de equipos que sean productivos en un modo virtual.	X		X		X		
08	El líder es capaz de motivar a los equipos que operan principalmente en modo virtual.	X		X		X		
09	El líder tiene la capacidad de responsabilizar a los equipos que trabajan en modo virtual.	X		X		X		
10	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para planificar cambios organizacionales.	X		X		X		

11	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para monitorear el cambio organizacional.	X		X		X		
12	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para evaluar iniciativas de cambio.	X		X		X		
13	El líder no se mantiene al tanto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y las nuevas mejoras de las comunicaciones virtuales.	X		X		X		
14	El líder tiene suficientes habilidades e inclinación para lidiar con varios tipos de fallas tecnológicas tanto en entornos personales como empresariales.	X		X		X		
15	El líder es consciente y activo en términos de esfuerzo de seguridad cibernética.	X		X		X		
16	Dentro del entorno virtual, el líder es capaz de crear un sentido de confianza.	X		X		X		
17	El líder utiliza las comunicaciones virtuales de una manera que respalda la honestidad, la coherencia, el seguimiento, la equidad y la integridad general.	X		X		X		
18	El líder asegura que el apoyo a la diversidad esté presente y bien monitoreado en entornos virtuales.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Se advierte que existe pertinencia, relevancia y claridad en la variable liderazgo electrónico considerando las dimensiones, indicadores e ítems seleccionados. Por tanto, se confiere la validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Doctor Jesús Alejandro Tabacchi Murillo

DNI: 25838963

Anexo 10. Validación del experto: Dr. Tabacchi Murillo, Jesús Alejandro

Variable 2: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
01	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
02	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
03	Considera que tiene las condiciones ergonómicas y de seguridad para desarrollar sus actividades laborales desde casa.	X		X		X		
04	Considera que tiene un ambiente adecuado (ruidos) para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
05	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, impresora) necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
06	Considera que cuentan con celulares óptimos para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
07	Considera que su conectividad a Internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
08	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
09	Considera que la empresa aplicó estrategias de gestión para el trabajo remoto.	X		X		X		
10	Considera que la empresa realizó una correcta definición de líderes para la planificación del trabajo remoto.	X		X		X		
11	Considera que la empresa realizó una correcta definición de funciones para la ejecución del trabajo remoto.	X		X		X		
12	Considera que la planificación facilitó el trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización para el trabajo remoto.	X		X		X		
13	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las responsabilidades que tiene que cumplir cada colaborador.	X		X		X		
14	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las actividades y funciones a realizar en su horario laboral.	X		X		X		
15	Considera que las jefaturas evalúan el cumplimiento de sus objetivos en función a los de la organización.	X		X		X		
16	Considera que las jefaturas miden los resultados obtenidos a través de indicadores para cada uno de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Se advierte que existe pertinencia, relevancia y claridad en la variable gestión del trabajo remoto considerando las dimensiones, indicadores e ítems seleccionados. Por tanto, se confiere la validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Doctor Jesús Alejandro Tabacchi Murillo

DNI: 25838963

Especialidad del validador: Doctor en Administración

01 de Junio del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 11. Validación del experto: Mg. Dios Zárate, Luis Enrique

Variable 1: LIDERAZGO ELECTRÓNICO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO ELECTRÓNICO								
01	En su comunicación virtual, el líder es claro, bien organizado, y permite la retroalimentación para evitar errores y suposiciones no probadas.	x		x		x		
02	En su comunicación virtual, el líder a veces transmite mensajes no deseados que dejan al receptor sintiéndose insultado o enojado debido al tono o a malentendidos.	x		x		x		
03	El líder se asegura de que su comunicación virtual no sea excesiva hasta el punto de impedir que sus empleados hagan su trabajo.	x		x		x		
04	El líder no proporciona a los empleados suficiente comunicación virtual individualizada.	x		x		x		
05	El líder usa una rica variedad de métodos de comunicación virtual.	x		x		x		
06	Las opciones de métodos de comunicación virtual utilizados por el líder mejoran la comunicación y la colaboración.	x		x		x		
07	El líder es eficaz en la construcción de equipos que sean productivos en un modo virtual.	x		x		x		
08	El líder es capaz de motivar a los equipos que operan principalmente en modo virtual.	x		x		x		
09	El líder tiene la capacidad de responsabilizar a los equipos que trabajan en modo virtual.	x		x		x		
10	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para planificar cambios organizacionales.	x		x		x		
11	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para monitorear el cambio organizacional.	x		x		x		
12	El líder es eficaz en el uso de comunicaciones virtuales para evaluar iniciativas de cambio.	x		x		x		
13	El líder no se mantiene al tanto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y las nuevas mejoras de las comunicaciones virtuales.	x		x		x		
14	El líder tiene suficientes habilidades e inclinación para lidiar con varios tipos de fallas tecnológicas tanto en entornos personales como empresariales.	x		x		x		
15	El líder es consciente y activo en términos de esfuerzo de seguridad cibernética.	x		x		x		
16	Dentro del entorno virtual, el líder es capaz de crear un sentido de confianza.	x		x		x		
17	El líder utiliza las comunicaciones virtuales de una manera que respalda la honestidad, la coherencia, el seguimiento, la equidad y la integridad general.	x		x		x		
18	El líder asegura que el apoyo a la diversidad esté presente y bien monitoreado en entornos virtuales.	x		x		x		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Dios Zárate Luis Enrique. DNI: 07909441



Anexo 12. Validación del experto: Mg. Dios Zárte, Luis Enrique

Variable 2: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
01	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	x		x		x		
02	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	x		x		x		
03	Considera que tiene las condiciones ergonómicas y de seguridad para desarrollar sus actividades laborales desde casa.	x		x		x		
04	Considera que tiene un ambiente adecuado (ruidos) para desarrollar sus actividades laborales.	x		x		x		
05	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, impresora) necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	x		x		x		
06	Considera que cuentan con celulares óptimos para el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		
07	Considera que su conectividad a Internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x		
08	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	x		x		x		
09	Considera que la empresa aplicó estrategias de gestión para el trabajo remoto.	x		x		x		
10	Considera que la empresa realizó una correcta definición de líderes para la planificación del trabajo remoto.	x		x		x		
11	Considera que la empresa realizó una correcta definición de funciones para la ejecución del trabajo remoto.	x		x		x		
12	Considera que la planificación facilitó el trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización para el trabajo remoto.	x		x		x		
13	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las responsabilidades que tiene que cumplir cada colaborador.	x		x		x		
14	Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las actividades y funciones a realizar en su horario laboral.	x		x		x		
15	Considera que las jefaturas evalúan el cumplimiento de sus objetivos en función a los de la organización.	x		x		x		
16	Considera que las jefaturas miden los resultados obtenidos a través de indicadores para cada uno de los colaboradores.	x		x		x		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Dios Zárte Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Magister en Administración.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

ANEXO 13: Detalle de Confiabilidad de Variables

Tabla 27

Resumen de procesamiento de casos liderazgo electrónico

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

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

Tabla 28

Fiabilidad de variable liderazgo electrónico

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	18

Tabla 29

Resumen de procesamiento de casos gestión del trabajo remoto

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

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

Tabla 30

Fiabilidad de variable gestión del trabajo remoto

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL LIDERAZGO ELECTRÓNICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS, LIMA - 2022", cuyo autor es OLMEDO CHACON DE LEVA IVONNE ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA DNI: 42480032 ORCID 0000-0002-1756-7498	Firmado digitalmente por: LQUINTERO el 16-08- 2022 20:26:14

Código documento Trilce: TRI - 0399369