



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y rendimiento laboral en un organismo del Poder
Ejecutivo, 2022**

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

AUTORA:

Ferrer Mantegazza, Pamela Eliana (orcid.org/0000-0002-2953-5020)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis ([orcid.org/ 0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por motivarme y apoyarme en cada momento de esta aventura académica.

A mi hija Rafaella, quien es mi motor día a día, y que espero ser una motivación siempre para para ella, como lo es Eliana, mi madre para mí.

Agradecimiento

A mi familia, por la paciencia otorgada durante estos meses.

A Dios, por la salud y oportunidad brindada de poder cumplir mis metas y sueños en los momentos oportunos.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Operacionalización de variables	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
V. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización del trabajo remoto	16
Tabla 2. Operacionalización del rendimiento laboral	16
Tabla 3. Validación por expertos	18
Tabla 4. Fiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 5. Niveles del trabajo remoto	21
Tabla 6. Niveles de las dimensiones del trabajo remoto	22
Tabla 7. Niveles del rendimiento laboral	23
Tabla 8. Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral	24
Tabla 9. Medidas de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral	25
Tabla 10. Medidas de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea	26
Tabla 11. Medidas de correlación del trabajo remoto y comportamientos contraproducentes	27
Tabla 12. Medidas de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Fases – Dimensiones del trabajo remoto	8
Figura 2. Beneficios del trabajo remoto	11
Figura 3. Niveles del trabajo remoto	21
Figura 4. Niveles de las dimensiones del trabajo remoto	22
Figura 5. Niveles del rendimiento laboral	23
Figura 6. Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral	24

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. La metodología fue de enfoque cuantitativo, básica, no experimental-transversal, correlacional. La población estuvo conformada por 60 servidores públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo, el muestreo fue no probabilístico-intencional, la muestra fueron 50 servidores públicos la cual fue representativa. Se diseñaron dos cuestionarios validados por juicio de expertos, se aplicaron a través de la encuesta. Los resultados mostraron mediante la prueba de Rho de Spearman una significancia (Sig.) con un p valor de 0,001, el cual es menor a (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, así mismo se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.450; lo cual muestra una correlación moderada positiva. En esa línea, se concluyó que, el trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Palabras clave: trabajo remoto, Covid-19, productividad, rendimiento laboral, rendimiento de tareas

Abstract

The objective of the research work was: To determine the relationship between remote work and job performance in an agency of the Executive Power, 2022. The methodology was quantitative, basic, non-experimental-transversal, correlational. The population was made up of 60 public servants from the administrative area of an agency of the Executive Power, the sampling was non-probabilistic-intentional, the sample was 50 public servants, which was representative. Two questionnaires validated by expert judgment were designed and applied through the survey. The results showed by means of the Spearman's Rho test a significance (Sig.) with a p value of 0.001, which is less than (0.05); so that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, likewise a correlation coefficient of 0.450 was obtained; which shows a moderate positive correlation. In this line, it was concluded that remote work is related to job performance in an agency of the Executive Power, 2022.

Key words: remote work, Covid-19, productivity, job performance, task performance

I. INTRODUCCIÓN

En el sector gubernamental, el desarrollo de la misma se ha edificado en base a la labor que efectúan servidores y funcionarios, quienes ante hechos de emergencia por la Covid-19 se han visto obligados junto a las entidades a hacer frente a los nuevos desafíos presentados en torno a un nuevo método laboral (International Labour Organization, 2020), el trabajo remoto; el cual sin duda alguna ha sido todo un reto en varios aspectos para estas, ya que solo un número mínimo de las entidades ha tenido experiencias similares, desafío que los gobiernos han tenido que considerar ya que la transición en la labor y desempeño de funciones de estos se ha visto afectada, ya que muchos han tenido que adaptarse al nuevo contexto y nuevas exigencias tecnológicas propias de la funciones (Banco Mundial, 2020). En la política de esfuerzos que los gobiernos de Latinoamérica han logrado, para enfrentar la propagación del virus, las entidades públicas, dado el estado de emergencia, han optado debido a disposiciones políticas adaptar su labor a una modalidad trabajo remoto para dar cumplimiento a sus obligaciones. No obstante, estas no han logrado ser eficientes (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el Perú, el trabajo remoto en entidades públicas ha sido todo un desafío ya que para todas ha sido un cambio necesario para dar respuesta a las exigencias administrativas y propias de la crisis sanitaria; si bien algunas instituciones del sector público han tenido una adaptación positiva, no obstante, esta masificación del trabajo remoto en las entidades ha conllevado que estas no logren cumplir de forma eficiente con sus actividades programadas; puesto que, la tecnología que es un bien necesario logra convertirse en un arma de doble filo si no tienes dominio de ello (Servir, 2020), entre los retos usuales que esta modalidad de trabajo ha traído, están la comunicación, el trabajo en equipo, el trabajar por plataformas virtuales, ejecutar tareas en un ambiente de trabajo diferente al usual, los problemas de conectividad y averías de los equipos tecnológicos usados, todo lo señalado ha provocado que el servidor público presente un nivel de rendimiento bajo, ya que no se ha dado una evaluación del rendimiento laboral ajustada a las condiciones actuales; estos elementos no ha permitido a las entidades a conocer procesos que se tienen que optimar para lograr los objetivos (Ricaldi et al., 2021).

En un organismo del Poder Ejecutivo se ha observado que en esta ha sido dificultosa la adaptación al trabajo remoto, dadas las condiciones repentinas y abruptas provocadas por la pandemia; las autoridades de las mismas, vistas las disposiciones normativas optaron por este modelo de trabajo, punto en el cual se despliega deficiencias en la gestión de actividades producto de la falta de coordinación entre los jefes y subordinados, lo cual ha limitado lograr cumplir con las funciones y tareas delegadas. En ese sentido, esto ha conllevado a que las autoridades de las áreas de la institución coordinen y tomen decisiones en miras de evaluar el buen desempeño del servidor con el objeto de lograr los objetivos de las áreas y propias de la entidad. No obstante, esta modalidad ha generado complicación para medir ello debido a que no se da un control adecuado puesto que cada servidor se encuentra en su hogar, además no se han establecido índices de medición, puesto que ha habido una evaluación empírica de los jefes la cual ha resultado insuficiente dados los resultados obtenidos en los últimos dos periodos.

A ello se le suma que en esta entidad “hay un hecho que no debe ser dejado de lado: es que el trabajo remoto no es el más ideal para todas las áreas”, ya que cada una de ellas tiene tipologías, diligencias, objetivos y metas disímiles; este cambio de modalidad en primera instancia no evaluó las condiciones de los trabajadores, si contaban con los recursos y medios suficientes para cumplir con sus funciones, si los responsables poseían los instrumentos adecuados para ejercer sus labores y poder evaluar el desempeño de cada uno de sus subordinados, limitando el rendimiento en las tareas, debido a la falta de planificación de actividades, ya que las reuniones virtuales han carecido de condiciones necesarias para ser fructíferas, a ello se le adiciona los comportamientos contraproducentes de los trabajadores quienes no han sabido actuar de forma eficaz a estos desafíos, justificado a que el rendimiento en el contexto del hogar no son los más ideales para desplegar un desempeño y rendimiento eficiente en los servidores públicos.

Ante lo señalado se formuló el problema general: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022? Además, los problemas específicos, primero: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y el rendimiento de la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022? Segundo: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022? Y, tercero: ¿Cómo se relaciona el trabajo

remoto y el rendimiento en el contexto en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022?

En este punto se justificó el estudio, desde una óptica teórica, práctica y metodológica. (i) teórica; se cimentará en la Teoría General del desempeño laboral de Campbell la cual brindará aspectos teóricos desde un enfoque organizacional de como el colaborador se adapta a nuevos entornos con el objeto de lograr una mejor productividad; el estudio proveerá una compilación teórica que generará reflexión académica lo cual será beneficioso para la profundización temática. (ii) práctica; el estudio aportará una guía informativa de datos sobre las variables estudiadas en el contexto interno del organismo, siendo útil los datos que brinde ya que les permitirá a las autoridades pertinentes evaluar y tomar decisiones correctivas con el objeto de que el rendimiento laboral de los servidores en la modalidad de trabajo remoto sea productivo. (iii) metodológica; aportará con la elaboración y validación de dos cuestionarios que servirán para medir las variables de estudio; además, contribuirá al aporte científico ya que el estudio cumplirá con el método científico en que se probaran hipótesis a través de un rigor científico; por ende, podrá ser utilizado como antecedente de otros estudios de una línea similar.

Se estableció el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Además, los específicos, primero: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Segundo: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Y, Tercero: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto un organismo del Poder Ejecutivo, 2022

Se buscó corroborar la hipótesis general: El trabajo remoto se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Además, se buscó corroborar las hipótesis específicas, Primero: El trabajo remoto se relaciona con el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Segunda: El trabajo remoto se relaciona con los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Y, tercero: El trabajo remoto se relaciona con el rendimiento en el contexto de un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Hipótesis que serán probadas en el estudio.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se enmarcó los antecedentes internacionales, estudios que permitieron un abordaje latinoamericano y aproximativo sobre la temática:

En Ecuador; Ramírez et al. (2021) en el estudio teletrabajo en tiempos de pandemia; se demostró en los resultados que, la prestación de servicios del mismo es caracterizado por el empleo de herramientas tecnológicas para la ejecución de sus labores, ejercidas fuera de la institución, con supervisión y evaluación por resultados, además de horarios flexibles, lo cual ha llevado que en cierta medida el rendimiento de tareas de los colaboradores no sean las más eficaces. Concluyeron que, el aislamiento social originado por la pandemia provocó la necesidad de efectuar el teletrabajo a nivel mundial para evitar la suspensión de la educación, este último es un derecho que posee todo ser humano, además es primordial para el desarrollo de los países, por ende, no es admitido paralizar la educación por un virus duramente contagioso, el cual continúa siendo altamente peligroso afectando la economía, el mercado y rendimiento laboral del trabajador, así como su salud.

En Argentina; Estévez & Mauro (2020) en la investigación mapeo de actores en situación de teletrabajo; indicaron en los resultados que, todos han logrado observar la apertura de los procesos a seguir para un aprendizaje en el contexto laboral, marcando un estigma insondable en la administración pública. Asimismo, determinaron que, gran parte de los encuestados tienen la perspectiva que el teletrabajo es invasivo en su vida diaria. Además, indicaron que cabe la posibilidad de ser monitoreados, escuchados y filmados e inclusive sentir que su privacidad es invadida. Concluyeron que, existe un grupo perjudicado por la implementación de esta modalidad laboral, precisamente se refiere a los colaboradores que requieren de la presencialidad para el cumplimiento de sus funciones, por el cual, no existe manera de realizarlo a distancia, además de otros que realizar labores como mantenimiento, limpieza, seguridad y atención al público, viéndose afectados.

En Ecuador; Sánchez et al. (2019) en el estudio teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial; revelaron en sus resultados que, la conservación de dicha modalidad se lleva a cabo de forma externa de las instalaciones de la organización a través del empleo de las TICs, lo cual resulta beneficioso desde el punto de vista de la productividad laboral por los bajos costos.

En esa línea, la industria textil de Pelileo ha sido perjudicada por la pérdida económica que afectó a todo un país, enfatizado en el declive de sus ventas causando una disminución de planta y personal. Concluyeron que, los telecolaboradores efectuaron un incremento en su productividad laboral debido a un factor motivacional, observado en el conocimiento de tareas a realizar y cumplir, distribuyendo su tiempo en actividades laborales y lo que resta, lo ocupan en actividades personales y familiares. Asimismo, esta modalidad de trabajo ha hecho que los niveles de rendimiento de tareas y cumplimiento se vea afectado.

En México; López y Osuma (2021) en la investigación teletrabajo en México en tiempos de Covid 19; determinaron los resultados que, la enfermedad por Coronavirus ha incitado la apertura de nuevas modalidades en el campo laboral, la cual en el mundo y específicamente en el país de México son ejercidas desde varias décadas atrás, actualmente empleada de manera forzosa. Concluyeron que, en relación a un tema formal y de actualidad, se cuenta con la reciente modificación de la Ley Federal del Trabajo, específicamente sobre el trabajo remoto; dicha situación induce a apresurar el proceso de efectuar una regularización del teletrabajo, en presencia de las necesidades originadas a partir de la pandemia con una perspectiva de aumento en esta modalidad laboral; así que el trabajo remoto surgió para permanecer, legalizar y regularizar la actividad laboral siendo más accesible para todos, no obstante hay mucho por mejorar para lograr su eficacia.

En Ecuador; Bermúdez y Pagol (2021) en el estudio teletrabajo en Ecuador; revelaron en sus resultados que, el trabajo remoto forma una variedad de contribuciones observadas por la sociedad, desde un aspecto positivo y negativo; por ende, es significativo que las normas legales actualmente en vigencia sobre el tema sean examinadas desde una perspectiva descriptiva que desarrolle el conocimiento del colaborador y empleador para evitar consecuencias de un inadecuado ejercicio de esta modalidad. Concluyeron que, la labor remota es aquel fenómeno global que ha surgido con mayor impacto a consecuencia de la enfermedad por coronavirus; incluye la empleabilidad de la tecnología además de nutrirse en temas digitales, actualmente siendo una necesidad laboral estar inmerso en el desarrollo de las TICs, siendo una manera de organización laboral y herramienta fundamental para ejercer funciones asignadas como colaborador.

En este punto se hizo referencia a los antecedentes nacionales, estudios que permitieron lograr un abordaje previo a nivel local y aproximativo sobre la temática:

Panduro & Casas (2022) en el estudio de relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral; indicaron en los resultados que, las féminas que efectúan trabajo remoto representan el 52%, participantes en edades comprendidas entre 31 a 40 años constituye el 44%, y otros que cuentan con un año de experiencia laboral compone el 69%. En esa línea, se cuenta con participantes que poseen motivación laboral media (40%); motivación extrínseca (43%); y con motivación baja (48%). Asimismo, se observa que el 41% exterioriza un desempeño laboral bajo; el 39%, presenta un rendimiento laboral intermedio; el 52%, posee un comportamiento laboral intermedio, y el 52% evidencia un nivel intermedio para cumplir con sus funciones laborales. Concluyeron que, al examinar la información obtenida con relación a la motivación laboral y el rendimiento del personal se obtuvo un Rho de Spearman de 0.624, permitiendo admitir la hipótesis planteada en la investigación, existiendo una relación significativa entre ambas.

Ricaldi et al. (2021) en el estudio trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de postpandemia; indicaron en sus resultados que, la pandemia tuvo un gran impacto en Lima, siendo de gran ventaja para algunos sectores que requerían de personal capacitado en el uso de las TICs, por otro lado, tuvo un factor negativo, lo cual se vio reflejado en instituciones que no contaban con la disposición de proveer una labor remota. Concluyeron que, diferentes instituciones optaron por realizar una labor remota orientada a la atención de tema técnicos para la virtualidad y otros temas específicos de manera presencial, por lo que se generó un impacto negativo en la mayoría de los colaboradores, este desarrollo no solo perjudica la economía, también afecta la salud mental, observado en situaciones que generan ansiedad e inclusive estresantes, debido a la mayor carga laboral que posee el colaborador, lo cual ha tenido un efecto en el desempeño laboral que necesita ser evaluado.

Canales et at. (2021) en el artículo clima organizacional y desempeño laboral; indicaron en sus resultados que, ambas variables cuentan con una relación altamente significativa, en otros términos, se cuenta con una mayor apreciación de la existencia de un adecuado CO, por ende, será mayor el DL de los trabajadores. No obstante, el entorno y las condiciones sociales ha mermado el rendimiento del colaborador. Concluyeron que, es vital que las instituciones estén comprometidas

a mejorar el clima laboral que es concedido a sus trabajadores, aun con mayor énfasis en tiempos de pandemia donde la labor remota está condicionada a una alta jornada laboral. Asimismo, se determinó que existe una correlación altamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral, es decir, a mayor liderazgo dentro de la institución, mejor será el resultado que consiga el equipo de ventas, en consecuencia, se obtendrá un mejor desempeño laboral mucho más eficiente.

Padilla (2022) en el artículo trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional; revelaron en sus resultados que, del total de los participantes del estudio, los servidores públicos que ejecutan su labor remota en el Fondepes constituye el 52.1%, no obstante, participantes con rendimiento laboral representan un 83.6%, es decir, algunos participantes no ejecutan oportunamente su labor en un contexto virtual estimado en un 16.4%. Esto responde que las condiciones laborales de esta modalidad de trabajo en esta entidad no ha sido las más acordes, por falta de planificación y coordinación entre las áreas, lo cual ha limitado que el servidor no tenga un rendimiento de tareas eficiente. Concluyó que, el trabajo remoto y el rendimiento laboral tienen una relación presente en los trabajadores del Fondepes, evidenciando una relación de forma significativa y positiva ($Rho=0.24$, $p<0.05$), lo que exterioriza una relación débil, puesto que se ha identificado otros factores con mayor varianza para un rendimiento laboral eficaz.

Silva et al (2018) en la investigación influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores; los resultados indicaron que, los colaboradores carecen de motivación, por ende, no se sienten motivados, por lo que no asignan una valoración a los beneficios que ofrece la institución, evidenciando falta de condiciones laborales sumadas a la falta de estímulos extrínsecos. Concluyeron que, los participantes se encuentran en un nivel regular, ya que existen falencias, ello observado en la deficiente confianza que el jefe muestra para sus trabajadores, de la misma manera, en la incapacidad para tomar decisiones en la institución; de este modo, el beneficio otorgado no es apreciado apropiadamente puesto que no se acomodan a sus necesidades, en consecuencia la política establecida en la institución no se rige al puesto del colaborador, además la remuneración asignada a los colaboradores no cumplen con sus expectativas profesionales y personales.

En este punto las variables se fundaron en la Teoría General del desempeño laboral de Campbell, la cual brindó principios basados en aspectos teóricos desde

un enfoque organizacional y cómo el colaborador se adapta a nuevos entornos con el objeto de lograr una mejor productividad; sujeta a condiciones laborales de forma extrínseca e intrínseca, esta proveerá reflexión académica sobre la temática (1990).

El trabajo remoto; es entendido como la prestación de servicios ligado a la subordinación, realizado en un ambiente externo a la institución por la que labora, tal como un servidor en su vivienda, utilizando medios tecnológicos que permitan la realización de la actividad laboral, con la condición de que la naturaleza de su trabajo lo consienta (Servir, 2020). Radica en efectuar acciones de trabajo a distancia, en una ubicación externa a la institución, la responsabilidad asignada en el trabajo remoto radica en realizar las mismas funciones que se ejecutan en la institución con la diferencia que se trabaja desde su domicilio. Asimismo, la relación que existe entre el colaborador y empleador mantiene el mismo reglamento y horario laboral que en un contexto presencial (Ramos et al., 2020). De este modo, la labor remota consiste en que el colaborador ejecute con eficacia su actividad laboral sin necesidad de asistir a la institución diariamente. Para realizar la labor remota se cuenta con diferentes niveles de oportunidades, cada uno aporta al colaborador beneficios en su vida diaria y profesional (Velásquez y Vera, 2018).

Figura 1

Fases – Dimensiones del trabajo remoto



Fuente: (SERVIR, 2020).

Con respecto a la dimensión planificación del trabajo remoto; es considerada una modalidad de trabajo colaborativo, organizado y planificado, con accesibilidad para laborar desde la vivienda o un lugar diferente a una oficina y muchos casos no se acata el horario establecido, en cambio solo obedece a las acciones y tareas a efectuar (Rodríguez y Dabos, 2017). Para la planificación de las actividades se propone realizar un listado de las actividades a ejecutar, también con el documento probatorio. Igualmente, para emplear el reporte se proporcionará la trazabilidad para cumplir la actividad laboral y establecer el apoyo requerido para concretarlo (Oszlak, 2020). Además, las pautas para plasmar la estrategia laboral desde el domicilio o cualquier lugar, se solicita contar con profesionales inteligentes, con habilidades y competencias blandas, relacionado con el manejo de la tecnología por medio del proceso de contratación competitiva y exigente (Valencia, 2018).

En esa línea, los indicadores de la dimensión planificación del trabajo remoto son: la Identificación del equipo trabajo; esta se centra en el accionar del gerente y el mismo logre identificar las tareas que se realizan en la labor remota precisando si el colaborador realiza acciones a través de la virtualidad de manera que se establezcan tareas para cada colaborador (Rongrong et al, 2019); otro indicador es el cronograma de trabajo; el gerente establece la labor a asignar a cada colaborador mediante un esquema, dicho servidor contiene la actividad, el tiempo establecido para su presentación y si lo requiere se agregan detalles extras tal como un comentario sobre la entrega u otros (Bohórquez et al., 2020); otro indicador es la asignación de diligencias; dicha herramienta accede a contar en un solo documento las tareas establecidas que varían al pasar las semanas (García et al., 2016) y por último, el indicador definición de la metodología; es vital tomar en consideración la metodología del trabajo, la frecuencia y duración de las reuniones de acuerdo con la necesidad de las labores a ejecutar y uso de comunicación (Valencia, 2018).

Con respecto a la dimensión realización del trabajo remoto; está dedicada a informar a los colaboradores de las tareas a realizar a través de la coordinación para ejecutar y efectuar un seguimiento evaluativo; el gerente que haya enfatizado su responsabilidad preliminarmente a la emergencia sanitaria para facilitar la continuidad del trabajo establecido (Bohórquez et al., 2020). También, se realizarán programaciones de las reuniones laborales de la institución, además se acatará en base a la necesidad y naturaleza de la tarea a delegar. En relación a la reunión de

la institución, el gerente puede optar por realizar una reunión de forma virtual para iniciar un nuevo servicio con fines de dar explicaciones al equipo de trabajo sobre el servicio, plazos u otros. Además, el equipo que no haya laborado con anterioridad en dicha modalidad debe proponer una reunión virtual a fin de capacitar y explicar a detalle los mecanismos a seguir, herramientas y forma para trabajar.

En esa línea, los indicadores de la dimensión realización del trabajo remoto son: las reuniones de la organización; el gerente debe ejecutar una reunión virtual para iniciar un nuevo servicio, por ende, dicha reunión posee la finalidad de explicar al equipo de trabajo el servicio y plazos de entrega (Bentley et al., 2016); otro indicador es los mecanismos de seguimiento; consiste en hacer un registro del avance y plasmarlo en una matriz de seguimiento, lo cual contribuye a mapear las tareas realizadas por los colaboradores del área para que se realicen de forma periódica al seguimiento (Pauline y Tri-Prasetyo, 2020); el indicador seguimiento de avance tareas; este proceso está centrado en la visualización y supervisión constante del cumplimiento de labores asignado al servidor (Galanti et al., 2021) y por último el cumplimiento de tareas; es la demanda de un mecanismo de reporte, constituido por el gerente o institución, cabe indicar que, el propósito es acelerar el proceso de seguimiento de la actividad laboral-profesional (Nakrošienė et al, 2019).

En otras palabras, el trabajo remoto se ha convertido en una nueva forma de trabajar que se efectúa fuera de las instalaciones de una entidad u organización. Por tanto, esta modalidad de trabajo tiene una serie de bondades que nos permite tener una mejor distinción de los componentes que hacen viable que el colaborador se desempeñe de forma acorde a los planes de trabajo (Peralta et al., 2020). En esa línea, el trabajo remoto, ha sido gracias a los avances de la tecnología mediante el uso de dispositivos digitales como los móviles, computadoras, tablets, laptops u otro equipo de pantalla inteligentes (Eleftherios, 2018). Para poder tener un buen rendimiento en el trabajo trabajando desde casa o desde otro punto es necesario que nuestros equipos tengan acceso a internet y conectividad para mejorar el desempeño laboral y expandir todo el potencial que se necesite, puesto que, las tareas confiadas se realizan en las afueras de la entidad pública (Giniger, 2020).

El trabajo remoto es, por ende, una nueva forma o modalidad laboral que ha venido a transformar el orden instituido y reajustar los hábitos laborales, no obstante, esta tiene una serie de ventajas ya que es viable efectuar labores desde

cualquier parte del mundo; la tecnología y los dispositivos digitales, la internet y otras aplicaciones online han facilitado la interacción entre compañeros y equipo de trabajo desde un espacio remoto. Estas son algunas razones de lo ventajoso de esta nueva modalidad de trabajo, a continuación, se puede observar otras ventajas.

Figura 2

Beneficios del trabajo remoto



El rendimiento laboral; es aquel nivel o grado de desempeño obtenido por el colaborador relacionado al cumplimiento de tareas, metas, pese a una situación contraproducente y escenario donde se ejecutan las actividades, las cuales están orientadas al logro de objetivos (Gabini y Salessi, 2016). Es aquel resultado de la actividad realizada por uno o más colaboradores, si bien la conceptualización del

desempeño valora la forma de cómo se cumple con las funciones y actividades asignadas (Bautista et al., 2020). Por otro lado, se basa en establecer un conjunto de medidas que potencien la eficacia del colaborador y como consecuencia se vea reflejado en resultados logrados (Moeckel, 2017). En esa línea, la percepción de rendimiento se asocia a la relación que existe entre el método que se manejan para conseguir una meta y los resultados se obtienen al final. De este modo, se relaciona el rendimiento con el beneficio de los logros y cumplimiento de objetivos que está asociado al rendimiento de tareas de los planes institucionales (Silva et al., 2018).

Con respecto a la dimensión rendimiento en la tarea; el rendimiento en el campo laboral vinculado a una persona o grupo determinado, para ser ecuánime en el planteamiento y utilización de herramientas que permita acceder a la información objetiva (García et al., 2016). Se asocia al grado en el que se encuentra el colaborador al indicar la competencia en tareas formales que favorecen el centro técnico de la institución ya sea directa o indirecta (Choi et al., 2018). Por otro lado, es aquella acción o comportamiento percibido en el colaborador de la institución, siendo relevante para los objetivos y medir la competencia y el nivel de contribución que aporta el colaborador a la institución (Bohórquez et al., 2020).

En esa línea, los indicadores de la dimensión rendimiento de la tarea son: el cumplimiento oportuno; el gerente conserva su autoridad de gestión y control con relación al servidor. La labor remota a diferencia de un contexto donde ejecute la labor en la institución, tiene que demostrar si cumple o no las actividades con parcialidad, tardía o de forma defectuosa por parte de la institución e incluso si en caso esta se incumple (Servir, 2020); otro indicador son los desafíos laborales; va indicada al reto que afronta el trabajador, es decir, como logra manejar la flexibilidad y autonomía en concordancia al objetivo y meta propuesta por el líder del equipo (Brito et al., 2020), además de proponer soluciones creativas; se debe acopiar información de manera exhaustiva para esclarecer con exactitud y a detalle el reto que afronta el colaborador, además el recurso utilizado para su solución y ejecución será significativo para su aplicación y análisis (AbuJarour et al., 2021).

Con respecto a los comportamientos contraproducentes; es concerniente a un conjunto de acciones que implican discreción y voluntaria que vulnera las reglas de la institución. En el cual se describe el procedimiento a seguir para el desarrollo oportuno y validación de una cuestionar con el propósito de medirlo (Bohórquez et

al., 2020; Edelman y Millard, 2021), se enfatiza en la conducta que realiza uno o más colaboradores a manera reflexiva e intencional, lo cual colisiona directamente con los intereses de la organización, provocando pérdidas en algún nivel. Asimismo, dichas acciones labores a su vez pueden provocar graves dificultades en su reputación, la organización puede poseer colaboradores, servidores, funcionarios que obstaculizan intencionalmente la actividad de la organización, por la cual se presume una clara mancha para la entidad, y asignar múltiples recursos para mantener la imagen de la marca e institución (Bulcourf y Cardozo, 2020).

En esa línea los indicadores son: la actitud laboral; la actitud que tiene el empleado frente a las tareas asignadas, hace referencia al comportamiento de obstaculizar el desempeño de la persona en un contexto laboral, ya sea positiva o negativa (Bohórquez et al., 2020); otro indicador es: la toma de decisiones; entendida como aquel proceso donde se efectúa una selección de una alternativa de solucionar diversos aspectos de la vida, por último, la resolución de problemas; comprendida como aquella habilidad empleada para detectar una problemática, encontrar una medida razonable para hallar la solución esperada, además de monitorear y analizar la ejecución de dicha de solución (Brito et al., 2020).

Con respecto a la dimensión rendimiento en el contexto; es medida de manera reiterada, por un medio cuantitativo y cualitativo, la eficacia del colaborador al realizar sus labores (Rodríguez y Dabos (2017). Es vista como el efecto logrado en un ambiente laboral relacionado a los recursos disponibles. La conceptualización va a depender de la meta propuesta por el colaborador en cuestión (Valencia, 2018). Quien realiza trabajo remoto se encuentra la mayor parte de su tiempo en su domicilio, manteniendo una conectividad a través de las TICs. Respecto a la habilidad de un colaborador que labora de forma remota, mantiene cierta distancia psicológica y física con su entorno laboral, existe mayor probabilidad de optimizar la habilidad de gestión para una mejor interacción y conservación de energía; la valoración del rendimiento laboral es indispensable en cualquier organización puesto que accede a averiguar la forma de medición de la productividad con la finalidad de obtener resultados que se ajusten a la realidad con datos fiables.

En esa línea, los indicadores de la dimensión del rendimiento en el contexto son: la planificación de labores; se centra en realizar un proceso de identificación, establecimiento y organización de tareas que se realizaran dentro de una

organización, al realizar esta actividad la institución valora los recursos de gran utilidad y duración para completarlo (Bakker y Demerouti, 2017); otro indicador es las habilidades actualizadas; estas capacidades se asocian a la comunicación, habilidades sociales, rasgos de personalidad, inteligencia emocional, aptitudes y destrezas obtenidas en la puesta en práctica de las mismas, se suele incluir hábitos propios del colaborador, actitud optimista y flexible, relaciones amicales y el sentido común. Por último, la participación activa; se centra en que el colaborador logre la identificación de conflictos y sus causales, para hallar una solución práctica, así como el óptimo desarrollo de procesos seguros del trabajo (Valencia, 2018).

En ese sentido, el rendimiento laboral, Quintero et al. (2019), el colaborador o servidor público, cuando trabaja en equipo y responde en el cumplimiento de metas y resultados con total libertad incluso en las decisiones que toma, necesita ser entrenado y recibir el fortalecimiento de capacidades que logre involucrarse en la selección de deberes (Sachiko, 2020), crear ambientes de trabajo cooperante, compartir información, establecer en grupo los objetivos a donde quieren llegar utilizando todas sus capacidades y destrezas, con un nivel de confianza elevada por parte del equipo de trabajo, al final obtendrá el reconocimiento por el éxito alcanzado y estímulo por su alto desempeño laboral. Moreno y Wong (2018), en la mayoría de entidades estatales prevalece un clima organizacional distinto al privado, las condiciones laborales presentan deficiencias a pesar de los años, los estados emiten una serie de disposiciones para modernizar sus entidades.

Por otro lado, sobre cumplimiento de los objetivos, el cumplimiento de objetivos en el trabajo es vital tanto como para el trabajador y para la empresa, pues si una empresa no cumple con estos, además de que no siga un lineamiento de gestión, dadas las pautas e indicaciones estandarizadas necesarias, según el tipo de entidad y para el tipo de trabajo, esto puede conllevar grandes riesgos. Además, el cumplimiento de los objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a vivir de la manera que anhelamos (Sana et al., 2018). Un buen ejemplo son las empresas que por medio del cumplimiento de los objetivos llegan a la cima rápido y fácilmente, mientras ven otros entes que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo sin nada previsto. Asimismo, el tiempo, es un elemento esencial en el rendimiento laboral ya que es aquello en lo que se producen los sucesos que tiene el carácter de medición (Heidegger, 2012).

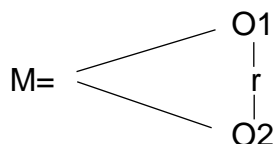
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo; estudio sistemático en el que se hace uso del acopio y análisis cuantitativo, numérico, porcentual de la data de forma sistemática ya que cumple una serie de procedimientos del método científico para responder a los objetivos del estudio y contrastar las hipótesis fijadas de forma previa, a través del uso de la estadística o matemática (análisis inferencial) lo cual permite precisar tendencias de una población (Hernández et al., 2014).

El estudio fue de tipo básica; trata de difundir sapiencias con relación a un explícito contenido, pretende lograr conocimiento de la exactitud de un fenómeno con el fin de brindar contribuciones válidas de apoyo a una colectividad, de manera que esta logre dar respuesta eficiente ante los desafíos que se le exhiban; en esta se busca alcanzar información y datos sobre un objeto de estudio, solución a una contrariedad o problemas reales (Hernández y Mendoza, 2018; Sánchez, 2019).

El diseño fue no experimental; el estudio se caracteriza porque en ella no se manipulan las variables de forma deliberada, no se efectúan experimentos por parte del investigador, este último no controla ni crea una muestra para direccionar la resultante; estas son observacionales ya que recoge data posterior al hecho. En esa línea, se trabajó con un diseño transversal, ya que la data acopiada se ejecuta en un tiempo específico, teniendo como objeto la medición correlacional de las variables en una población (Hernández et al., 2014; Carhuancho et al., 2019).



Dónde:

M: Muestra: Servidores de un organismo del Poder Ejecutivo

O1: Variable 1: Trabajo remoto

O2: Variable 2: Rendimiento laboral

r: Correlación

3.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Prestación de servicios ligado a subordinación, realizado en un ambiente externo a la institución por la que labora, tal como un servidor en su vivienda, usando medios tecnológicos que permitan la realización de la actividad laboral, con la condición que la naturaleza de su trabajo lo consienta (Servir, 2020).

Definición operacional: El trabajo remoto es una variable cualitativa que será medida a través de un cuestionario de 16 preguntas, que tendrá una escala Likert.

Tabla 1

Operacionalización del trabajo remoto

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de dimensión	Niveles y rango
Planificación del trabajo remoto	-Identificación equipo trabajo	1-2	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente (16-37) Poco eficiente (38-59) Eficiente (60-80)
	-Cronograma de trabajo	3-4		
	-Asignación de actividades	5-6		
	-Definición de metodología	7-8		
Realización del trabajo remoto	-Reuniones de organización	9-10		
	-Mecanismos seguimiento	11-12		
	-Seguimiento avance tareas	13-14		
	-Cumplimiento de tareas	15-16		

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Nivel de desempeño obtenido por el colaborador asociado al cumplimiento de tareas, pese a situaciones contraproducente del trabajador y contexto donde se ejecutan las actividades programadas, las cuales están orientadas al logro de objetivos por partes del servidor (Gabini y Salessi,2016).

Definición operacional: El rendimiento laboral es una variable cualitativa que será medida a través de un cuestionario de 18 preguntas, que tendrá una escala Likert.

Tabla 2

Operacionalización del rendimiento laboral

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de dimensión	Niveles y rango
Rendimiento en la tarea	-Cumplimiento oportuno	1-2	Escala de Likert	Deficiente
	-Desafíos laborales	3-4		
	-Soluciones creativas	5-6		

Comportamientos contraproducentes	-Actitud laboral	7-8	Siempre (5)	(18-42)
	-Toma de decisiones	9-10	Casi siempre	Poco eficiente
	-Resolución de problemas	11-12	(4)	(43-66)
Rendimiento en el contexto	-Planificación de labores	13-14	A veces (3)	Eficiente
	-Habilidades actualizadas	15-16	Casi nunca	(67-90)
	-Participación activa	17-18	(2)	
			Nunca (1)	

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es el universo de estudio caracterizada por poderse estudiar, medida y ponderada; la cual está integrada por todos los componentes que son partícipes de un determinado análisis de una problemática (Bernal, 2006). De igual forma, esta logró estar constituida por 60 servidores del área administrativa en un organismo del Poder Ejecutivo (datos atribuidos por el área de RRHH).

- **Criterio de inclusión:** Servidores públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo.
- **Criterio de exclusión:** Preprofesionales públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo.

La muestra es el subgrupo del universo poblacional, la cual tiene particularidad de ser representativa de la misma (Sánchez y Reyes, 2015). En esa línea, logro estar constituida por 50 servidores del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo, siendo viable su análisis para el estudio.

El Muestreo fue no probabilístico—intencional, en este tipo de elección la investigadora a cargo de ejecutar el estudio se apoya en la propia reflexión para seleccionar a la muestra que constituirán parte del análisis (Hernández et al., 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad

Técnica

En el estudio se aplicará la encuesta; método sumamente utilizado en el campo de las ciencias para acopiar datos, lo cual es caracterizado por emplear una cadena de instrucciones normalizados, cuya diligencia permite recoger, procesar y analizar la agrupación de datos de una muestra establecida, en ella se extrapolan valores obtenidos de su aplicación (Sánchez y Reyes, 2015), se logrará aplicar esta técnica a 50 servidores públicos en un organismo del PE que laboran en el 2022.

Instrumento

En el estudio se empleará el cuestionario; herramienta investigativa o también un documento estructurado por un listado de ítems que necesitan estar escritas con ciertos criterios que reflejen coherencia, pertinencia y claridad con el fin de que los participantes respondan a lo planteado en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018), se empleará dos cuestionarios; uno para el trabajo remoto (16 ítems) y otro para el rendimiento laboral (18 ítems); en ella se decidió el uso de escala de Likert.

Validez

La validez de los cuestionarios viene a representar la certificación y garantía de que estos fueron revisados por un juicio de expertos, donde dictaminaron en base a criterios propios de la experiencia y sapiencias de los mismos (Nino, 2011), estos expertos lograron dictaminar la aplicabilidad de los mismos citando que si hay suficiencia, siendo vital conocer de forma resumida en la siguiente tabla.

Tabla 3

Validación por expertos

Grado académico	Nombre y apellidos	Dictamen
Doctor	Fernando Alexis, Nolazco Labajos	Aplicable
Doctor	Jorge Luis Manchego Villarreal	Aplicable
Maestro	Margaret Aurora Riveros Avila	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad es el nivel de coherencia, exactitud con el cual un investigador usa una herramienta investigativa para valorar la reproducibilidad; siendo está referida a la fiabilidad y regularidad en la forma de medir en disímiles periodos (Sánchez, 2019), en esa línea, para la fiabilidad del cuestionario se administró una prueba a 20 servidores (piloto) para hallar el coeficiente de la misma. En esa línea, nos permitió conocer los resultados del Alfa de Cronbach para conocer su aplicación o conocer los ítems donde ajustar, los cuales se detallan líneas abajo.

Tabla 4

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	ítems
Trabajo remoto	0.850	16
Rendimiento laboral	0.830	18

3.5 Procedimientos

En este apartado se detalló todos los procedimientos encaminados a la recolección y análisis de datos: Primero: Se envió una carta de presentación al Director General de un organismo del Poder Ejecutivo, exponiéndole las motivaciones del estudio y el aporte de esta a la entidad. Segundo: Se envió una solicitud motivo: permiso y autorización correspondientes para efectuar el estudio. Tercero: Se solicitó al jefe de RRHH el número de servidores que laboran en el área administración, 2022. Cuarto: Se coordinó con el responsable del área de administración para programar las fechas en que se efectuaran las encuestas. Quinto: Se aplicó el instrumento a la muestra selecta a través del método de encuesta. Sexto: Se tabuló los datos recogidos en Excel. Y, séptimo: Se trasladó la base al SPSSv26 y proceso la información presentándose en los resultados.

3.6 Análisis de datos

El análisis de la información del estudio estará dividido en: Análisis descriptivo, en esta se procederá a describir, detallar y exponer las distribuciones, niveles de las variables y/o dimensiones que ya muestran datos agrupados de los indicadores y con ello observar condiciones que trasladen a nuevas tendencias. Este se asienta en el análisis informativo y nos permite comprender mejor las variables. Y el análisis inferencial, es un método analítico que está direccionado en el estudio básicamente en la contrastación y prueba de hipótesis, en el cual se aplicará Rho de Spearman una prueba de correlación que nos permitirá conocer si las variables se asocian y con ello se podrá generar aproximaciones concluyentes sobre el tema; por tanto, el análisis descriptivo e inferencial son complemento para la exposición de resultados.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio en cada apartado de la misma la investigadora intervino y actuó bajo los principios éticos propios del desarrollo de una investigación, en cumplimiento de las directrices de la Universidad; los principios sobresalientes fueron objetividad, compromiso profesional, libertad responsable y respeto hacia el tratamiento de la data de forma fidedigna. A ello se le suma el principio de la confidencialidad y protección de datos de los participantes a quienes se le garantizara que sus datos no se expondrán para evitar algún perjuicio asociado al aporte, opinión brindada.

Por otro lado, en el estudio hubo un cumplimiento de la normativa APA 7ma edición, la cual permitió tener un orden en el desarrollo, otorgándole el reconocimiento pertinente de propiedad intelectual a los autores e instituciones, quienes fueron citados y referenciados. Ante lo descrito el trabajo es de autoría de la suscrita, no tiene como fines generar crítica a la gestión si no de contribuir en la mejora.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Trabajo remoto

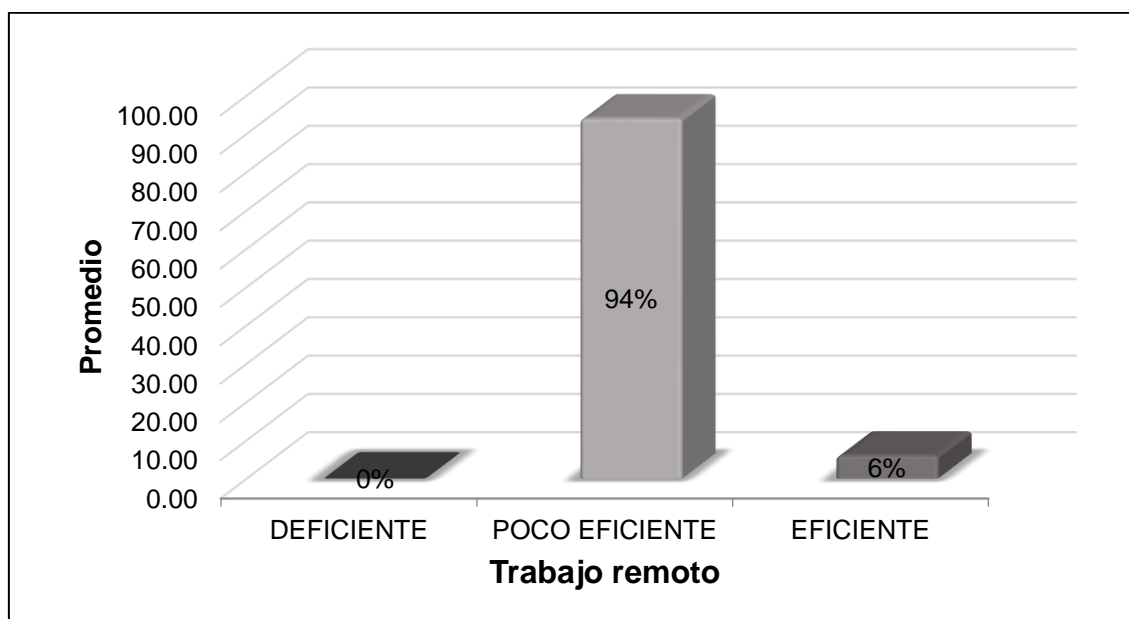
Tabla 5

Niveles del trabajo remoto

Niveles	(f)	(%)
Deficiente	0	0,0
Poco eficiente	47	94,0
Eficiente	3	6,0
Total	50	100,0

Figura 3

Niveles del trabajo remoto



En la tabla 5 y figura 3, se muestra que, el 94% de los 50 servidores públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo revelaron que, el trabajo remoto es de nivel poco eficiente y el 6% reveló que es de nivel eficiente. Además, se puede observar que no se presenta un nivel deficiente en el trabajo remoto.

Dimensiones del trabajo remoto

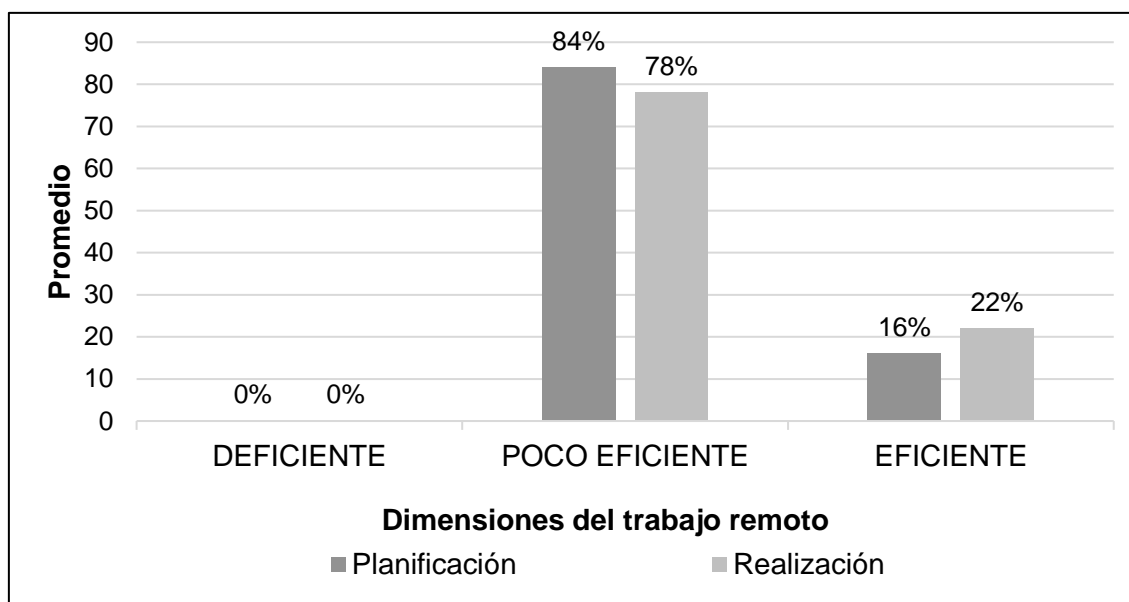
Tabla 6

Niveles de las dimensiones del trabajo remoto

Dimensiones	Niveles	(f)	(%)
Planificación	Deficiente	0	0,0
	Poco eficiente	42	84,0
	Eficiente	8	16,0
Realización	Deficiente	0	0,0
	Poco eficiente	39	78,0
	Eficiente	11	22,0

Figura 4

Niveles de las dimensiones del trabajo remoto



En la tabla 6 y figura 4, se muestra que, el 84% de los 50 servidores públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo reveló que, la planificación del trabajo remoto es de nivel poco eficiente y el 16% reveló que es de nivel eficiente. Por otro lado, respecto a la realización del trabajo remoto el 78% reveló que, es de nivel poco eficiente y el 22% reveló que es de nivel eficiente. Además, se puede observar que no se presenta un nivel deficiente en ambas dimensiones.

Rendimiento laboral

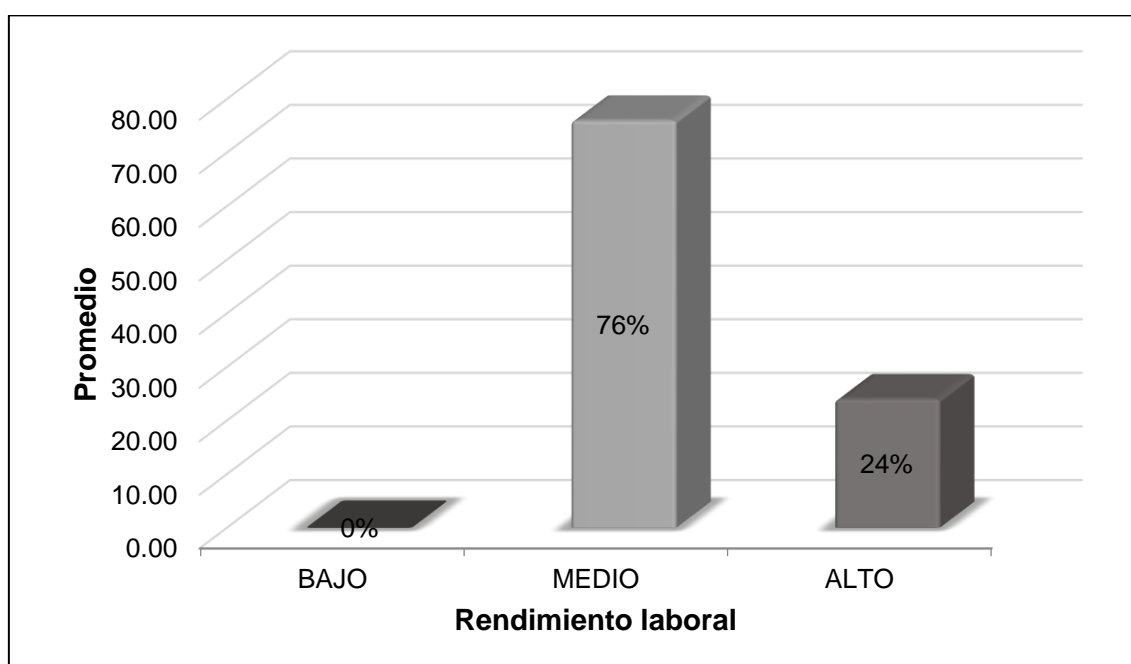
Tabla 7

Niveles del rendimiento laboral

Niveles	(f)	(%)
Bajo	0	0,0
Medio	38	76,0
Alto	12	24,0
Total	50	100,0

Figura 5

Niveles del rendimiento laboral



En la tabla 7 y figura 5, se muestra que, el 76% de los 50 servidores públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo mostraron que, el rendimiento laboral en la entidad es de nivel medio y el 24% de nivel alto. Además, se puede observar que no se presenta un nivel bajo de rendimiento laboral.

Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral

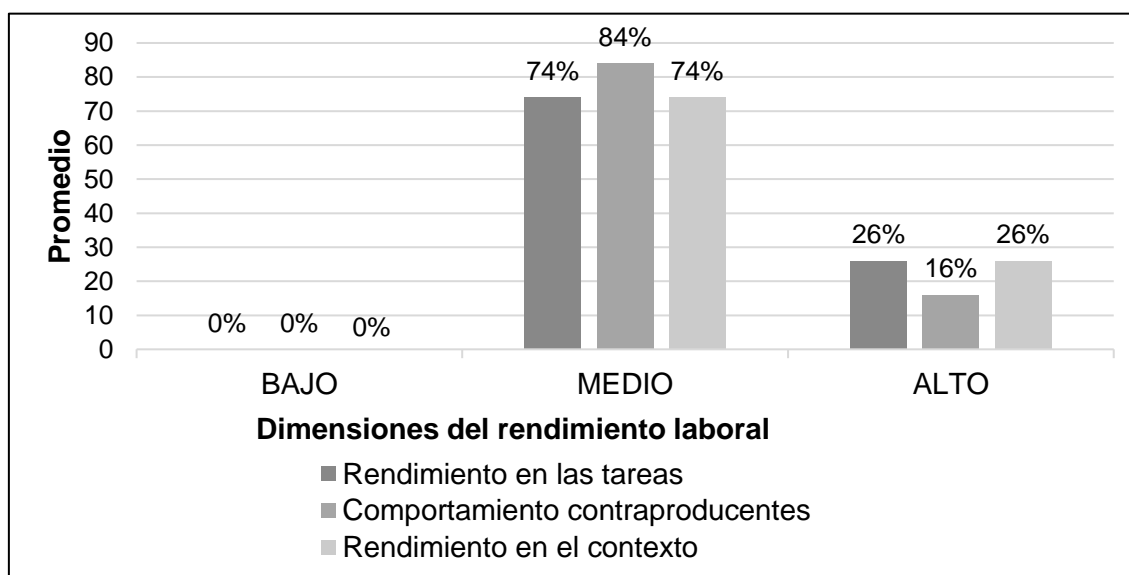
Tabla 8

Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral

Dimensiones	Niveles	(f)	(%)
Rendimiento en las tareas	Bajo	0	0,0
	Medio	37	74,0
	Alto	13	26,0
Comportamientos contraproducentes	Bajo	0	0,0
	Medio	42	84,0
	Alto	8	16,0
Rendimiento en el contexto	Bajo	0	0,0
	Medio	37	74,0
	Alto	13	26,0

Figura 6

Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral



En la tabla 8 y figura 6, se muestra que, el 74% de los 50 servidores públicos del área administrativa de un organismo del Poder Ejecutivo reveló que, el rendimiento en tareas es de nivel medio y el 26% de nivel alto. Asimismo, respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes, el 84% reveló que, es de nivel medio y el 16% reveló que es alto. Por otro lado, respecto a la dimensión rendimiento en el contexto, el 74% reveló que, es de nivel medio y el 26% reveló que es alto. Además, se puede observar que no se presenta un nivel deficiente en las tres dimensiones del rendimiento laboral.

4.2 Análisis inferencial

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Rho de Spearman

Hipótesis general

H_0 : El trabajo remoto no se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

H_a : El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Tabla 9

Medidas de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral

			Trabajo remoto	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

En este estudio, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,001, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,450 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa.

Hipótesis específica 1

Ho: El trabajo remoto no se relaciona con el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Ha: El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Tabla 10

Medidas de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea

			Trabajo remoto	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En este estudio, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,000, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,426 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa.

Hipótesis específica 2

Ho: El trabajo remoto no se relaciona con los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Ha: El trabajo remoto si se relaciona con los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Tabla 11

Medidas de correlación del trabajo remoto y comportamientos contraproducentes

			Trabajo remoto	Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	50	50

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

En este estudio, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,004, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,398 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación es baja positiva lo cual es significativa.

Hipótesis específica 3

Ho: El trabajo remoto no se relaciona con el rendimiento en el contexto de un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Ha: El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en el contexto de un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

Tabla 12

Medidas de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto

			Trabajo remoto	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50

Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	50	50

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

En este estudio, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022.

En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,002, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,426 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en el contexto de un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa.

V. DISCUSIÓN

En este punto se efectuaron las discusiones del estudio, con el fin de generar reflexión académica y teórica sobre el tema abordado, cotejando las similitudes y diferencias de los resultados obtenidos en contraste con los resultados de los antecedentes citados, permitiendo lograr una aproximación concluyente

Respecto a la hipótesis general, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,001, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,450 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa. En esa línea, este resultado se asoció con el trabajo de Padilla (2022) quien concluyó que, el trabajo remoto y el rendimiento laboral tienen una relación presente en los trabajadores del Fondepes, evidenciando una relación de forma significativa y positiva ($Rho=0.24$, $p<0.05$), lo que exterioriza una relación débil, puesto que se ha identificado otros factores con mayor varianza para un rendimiento laboral eficaz. Esto responde que las condiciones laborales de esta modalidad de trabajo en esta entidad no han sido las más acordes, por falta de planificación y coordinación entre las áreas, lo cual ha limitado a que no tenga un rendimiento laboral eficiente.

Otro resultado fue el del trabajo de Ramírez et al. (2021) quienes explicaron sobre el teletrabajo en tiempos de pandemia; demostraron en los resultados que, el trabajo de este tipo se ha caracterizado por el empleo y uso de herramientas tecnológicas para la ejecución de sus labores, ejercidas fuera de la institución, con supervisión y evaluación por resultados, además de horarios flexibles, lo cual ha llevado que en cierta medida el rendimiento laboral de los colaboradores no sean las más eficaces. Asimismo, en el análisis del estudio de Ricardi et al. (2021) sobre trabajo remoto y teletrabajo en tiempos de pandemia; explicaron que, la Covid-19 tuvo un gran impacto en Lima, siendo de gran ventaja para algunos sectores que requerían de personal capacitado en el uso de las TICs, por otro lado, tuvo un factor negativo, lo cual se vio reflejado en instituciones que no contaban con la disposición

de proveer una labor remota. Por tanto, diferentes instituciones optaron por realizar una labor remota orientada a la atención de temas técnicos para la virtualidad y otros temas específicos de manera presencial, por lo que se generó un impacto negativo en la mayoría de los colaboradores, no logrando un rendimiento tan eficiente.

Con relación a la hipótesis específica 1, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,000, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,426 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa. Un resultado similar fue el de Panduro & Casas (2022) quienes en el estudio efectuado mediante los resultados obtenidos concluyeron que, al examinar la información obtenida con relación a la motivación laboral y el rendimiento del personal se obtuvo un Rho de Spearman de 0.624, permitiendo admitir la hipótesis planteada en la investigación, existiendo una relación significativa entre ambas. Esto debido a que el 41% de trabajadores tuvo un desempeño laboral bajo; el 39%, un rendimiento laboral intermedio; el 52% un comportamiento laboral intermedio y el 52% evidencia un nivel intermedio para cumplir con sus tareas asignadas.

Otro resultado que se asocia fue el de Canales et al. (2021) quienes precisaron que las variables estudiadas cuentan con una relación altamente significativa, en otros términos, el entorno y las condiciones sociales ha mermado el rendimiento del colaborador. En esa línea consideraron que, vital que las instituciones estén comprometidas a mejorar el clima laboral que es concedido a sus trabajadores, aun con mayor énfasis en tiempos de pandemia donde la labor remota está condicionada a una alta jornada laboral. Asimismo, en el estudio de Padilla (2022) los resultados alcanzados mostraron que, el trabajo remoto y el rendimiento en las tareas efectuadas tienen una relación positiva moderada en los trabajadores, puesto que se ha identificado otros factores con mayor varianza para un rendimiento laboral eficaz. Esto responde que las condiciones laborales de esta modalidad de trabajo en esta entidad no ha sido las más acordes, por falta de planificación y coordinación entre las áreas, lo cual ha limitado las tareas.

En consideración a la hipótesis específica 2, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,004, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,398 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; el trabajo remoto si se relaciona con los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación es baja positiva lo cual es significativa. Asimismo, si el servidor público sabe manejar las acciones o actitudes contraproducentes mejor será el resultado que consiga el equipo mediante trabajo remoto, en efecto, se obtendrá un mejor desempeño laboral mucho más eficiente. Se enfatiza en la conducta que realiza uno o más colaboradores de forma reflexiva e intencional, lo cual colisiona directamente con los intereses de la entidad, provocando pérdidas en algún nivel. Asimismo, dichas acciones a su vez pueden provocar fallas en el rendimiento laboral en la ejecución de labores del trabajo remoto.

Otro resultado con que se efectuó una comparación fue el de Estévez & Mauro (2020) quienes lograron observar la apertura de los procesos a seguir para un aprendizaje en el contexto laboral, marcando un estigma insondable en la administración pública. Asimismo, determinaron que, gran parte de los encuestados tienen la perspectiva que el teletrabajo es invasivo en su vida diaria. Por tanto, existe un grupo perjudicado por la implementación de esta modalidad laboral, precisamente se refiere a los colaboradores que requieren de la presencialidad para el cumplimiento de sus funciones, por el cual, no existe manera de realizarlo a distancia, además de otros que realizar labores como mantenimiento, limpieza, seguridad y atención al público, viéndose afectados. En esa línea, otro resultado fue el de Bermúdez y Pagol (2021) quienes revelaron en sus resultados que, el trabajo remoto forma una variedad de contribuciones observadas por la sociedad, desde un aspecto positivo y negativo; ya el trabajo remoto ha tenido un impacto a causa de la Covid-19; lo cual han conducido a que el trabajador opte por mostrar otros comportamientos contraproducentes haciendo que en cierta medida el rendimiento laboral en trabajo remoto se vea afectada no logrando los objetivos trazados por la institución.

En relación a la hipótesis específica 3, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,002, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,426 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que; El trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en el contexto de un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa, esto debido a que los servidores públicos en el hogar no han podido trabajar de una forma acorde a causal de que no tienen las condiciones y espacio necesarios. Asimismo, estos resultados guardaron cierta similitud con el trabajo de Silva et al (2018) quienes precisaron que en trabajo remoto los colaboradores han carecido de motivación, provocando que no se logre los objetivos, por lo que no asignan una valoración a los beneficios que ofrece la institución, evidenciando falta en el contexto y de las condiciones laborales sumadas a la falta de estímulos extrínsecos.

Otro resultado asociado fue el del trabajo de Sánchez et al. (2019) quienes en el estudio de teletrabajo en la productividad empresarial; revelaron en sus resultados que, el trabajo resulta beneficioso desde el punto de vista de la productividad laboral por los bajos costos. En esa línea, concluyeron que, los telecolaboradores efectuaron un incremento en su productividad laboral debido a un factor motivacional, observado en el conocimiento de tareas a realizar y cumplir, distribuyendo su tiempo en actividades laborales y lo que resta, lo ocupan en actividades personales y familiares. Asimismo, esta modalidad de trabajo ha hecho que los niveles de rendimiento de tareas y cumplimiento se vea afectado. Asimismo, estos resultados se cotejaron con el trabajo de López y Osuma (2021) quienes en el estudio trabajo remoto en tiempos de Covid 19; explicaron que la pandemia ha traído consigo nuevos desafíos laborales y uno de ello ha estado asociado al rendimiento laboral desde el hogar. Concluyeron que, dicha situación induce a apresurar el proceso de efectuar una regularización del teletrabajo, en presencia de las necesidades originadas a partir de la pandemia con una perspectiva de aumento en esta modalidad laboral; así que el trabajo remoto surgió para permanecer, legalizar y regularizar la actividad laboral siendo más accesible para todos, no obstante, hay mucho por mejorar para lograr un mejor rendimiento.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que, el trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. Respecto a la hipótesis general, el resultado inferencial indicó que existe una moderada correlación positiva entre las variables según el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.450 y una sig. de 0,001, menor al α 0.05, significativo que se aceptó la hipótesis alterna. Por tanto, a mejor trabajo remoto mejor será el rendimiento laboral, o viceversa.

Segunda: Se determinó que, el trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en la tarea en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En relación a la hipótesis específica 1, el resultado inferencial indicó que existe una moderada correlación positiva entre las variables según el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.426 y una sig. de 0,000, menor al α 0.05, lo cual significativo que a mejor trabajo remoto mejor será el rendimiento de tareas en la entidad o viceversa.

Tercera: Se determinó que, el trabajo remoto si se relaciona con los comportamientos contraproducentes en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En referencia a la hipótesis específica 2, el resultado inferencial indicó que existe una moderada correlación positiva entre las variables según el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.398 y una sig. de 0,004, menor al α 0.05, lo cual significativo que la hipótesis alterna se aceptó.

Cuarta: Se determinó que, el trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento en el contexto de un organismo del Poder Ejecutivo, 2022. En referencia a la hipótesis específica 3, el resultado inferencial indicó que existe una moderada correlación positiva entre las variables según el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.426 y una sig. de 0,002, menor al α 0.05, lo cual significativo que a mejor trabajo remoto mejor será el rendimiento en el contexto en la entidad o viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de la entidad fomentar una cultura de comunicación mediante la programación de reuniones semanales esto permitirá que los servidores públicos logren comunicarse con asertividad, facilidad con otros compañeros o áreas, lo cual será posible utilizando una tecnología acorde a las necesidades; la comunicación de los jefes a sus equipos de trabajos servirá de para mejorar las relaciones personales y el rendimiento del equipo de trabajo.

Segunda: Se recomienda a los jefes de cada unidad operativa de la entidad definir métricas de cumplimiento de tareas, mediante matrices de evaluación de metas por equipos de trabajo, esto permitirá que se logre evaluar el rendimiento laboral de los servidores públicos; esto es esencial para el éxito y buenos resultados en la modalidad de trabajo remoto, para ello los jefes de área deberían emitir un reporte o informe de cumplimiento de funciones, tiempo de respuesta y solución de casos.

Tercera: Se recomienda a la Dirección General de la entidad implementar una normativa interna con el objeto de capacitar al servidor público y funcionarios para que sepan cómo actuar antes situaciones adversas (accidentes en casa y/o averías), esto permitirá otorgar confianza al trabajador lo cual será beneficioso para cumplir con la realización del trabajo remoto, del mismo modo, la entidad se evitaría una serie de problemas laborales ya que estará promoviendo salud y seguridad.

Cuarta: Se recomienda a los servidores públicos trabajar en equipo a través de las organización y comunicación de forma continua con los compañeros de trabajo y jefes esto permitirá que se alcancen mejores rendimientos, se cumplan metas de trabajo, lo cual optimizará el rendimiento remoto y la carga laboral de cada uno, esto permitirá que la relación laboral entre los equipos mejores, para ello será esencial la comunicación para el logro de objetivos y metas institucionales.

V. REFERENCIAS

- AbuJarour, S.; Ajjan, H.; Fedorowicz, J. & Owens, D. (2021). How Working from Home during COVID-19 Affects Academic Productivity. *Communications of the Association for Information Systems*, 48, 55-64. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.04808>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Banco Mundial (2020). *El trabajo remoto en el mundo*. Reporte económico.
- Bautista, R.; Cienfuegos, R. & David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [10.17162/riva.v7i1.1417](https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417)
- Bentley, T.; Teo, S.; McLeod, L.; Tan, F.; Bosua, R. & Gloet M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215
- Bermúdez, M. & Pangol, M. (2021). El Teletrabajo en Ecuador. *Revista Visionario Digital*, 5(4), 21-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2da. edición). México: Pearson Educación de México.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Brito, C., Pitre, R. & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bulcourn, P. & Cardozo, N. (2020). Telework before and after COVID-19: The Ibero-American experience. *Futures of Work*, 15. <https://futuresofwork.co.uk/2020/07/13/regulating-and-managing-telework-before-and-after-covid-19-the-ibero-american-experience/>

- Canales, M., López, A. & Napán, C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carhuancho, I.; Nolazco, F.; Sicheri, L.; Guerrero, M. & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador. UIDE. <https://bit.ly/3c30LBs>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C. & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389.
- Edelmann, N. & Millard, J. (2021). Telework development before, during and after COVID-19, and its relevance for organizational change in the public sector. *ICEGOV*. 10.1145/3463677.3463725
- Eleftherios, G. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospheric Pollution Research*, 9(1); 1–14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apr.2017.06.004>
- Estévez, A. (2020). Mapeo de actores en situación de teletrabajo: consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la Administración Pública Argentina. *RVG: Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1266-1270. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34302>
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1),10-26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- García, A., Londoño, C. & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-11. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de Trabajo en Pandemia. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39.

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education,
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- International Labour Organization (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- López, G. & Osuna, I. (2021). Teletrabajo en tiempos de Covid 19; De lo opcional a lo necesario. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(18).
<https://www.revistaobservatoriodeldeporte.cl/index.php/odep/article/view/24>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2020). Guía para la aplicación del Trabajo Remoto. En Boletín Oficial del Estado (p. 12).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia*, 26, 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.07.021>
- Moreno, M. & Wong, H. (2018). Relationship of managerial skills and job satisfaction in the company chicken king de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinamericanos de Administración*, 1-17.
- Nakrošienė, A.; Bučiūnienė, L. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1); 87–101. <http://dx.doi.org/10.1108/ijm-07-2017-0172>
- Nilles J. (1975). Telecomunicaciones y Descentralización Organizacional. <https://www.jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>
- Nino, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. <https://n9.cl/mlqu>
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(30).
[//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/201](https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/201)

- Padilla, M. (2022). *Trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021*. (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80671/Cabrera_PMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Panduro, C. & Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Revista SATHIRI*, 17(1), 34-44.
<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101>
- Pauline, J. & Tri Prasetyo, Y. (2020). The impact of work-home arrangement on the productivity of employees during COVID-19 pandemic in the Philippines: A structural equation modelling approach. *ACM International Conference Proceeding Series*, 11165, 135–140.
<https://doi.org/10.1145/3429551.3429568>
- Quintero, L., Álvarez, C. & Ibagón, D. (2019). Domestic violence in the labor performance of women in the textile-confection industry. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 271-284.
- Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R. & Vega, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Científica*, 6(20), 130-151.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
- Ramos, V., Ramos, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1-29, 2329-4795.
<https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Ricaldi, R., Ruiz, P., Camero, S., Denis, D. & Vertiz, R. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Revista Científica YOTANTSIPANKO*, 1(1),1-10.
<https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>
- Rodríguez, C. & Dabos, E. (2017). Gestión individual de equilibrio entre el trabajo y la vida persona: Revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 25(1), 219-242.
[doi:http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055](http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055)

- Rongrong, Y., Matthew, B. & Nowar, R. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8(3); 447–457. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>
- Sachiko, K. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <http://dx.doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Sana, A.; Aamir, K. & Wendelien, V. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 134–143. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.004>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*. (1ra ed.) Centrums Legalis.
- Sánchez, G., Montenegro, A. & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107, 588-0705. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en investigación científica*. Edit. Visión Universitaria. Lima – Perú.
- SERVIR (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Segunda versión – Junio 2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Silva, J., Silva, G. & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Revista Tzhoecoen*, 10(1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Velásquez, C. & Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Investigatio*, (10), 41-53. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Trabajo remoto y rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, usando cualquier medio que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Servir, 2020).	El trabajo remoto es una variable cualitativa que será medida a través de un cuestionario de 16 preguntas.	Planificación del trabajo remoto	Identificación equipo trabajo	ordinal
				Cronograma de trabajo	
				Asignación de actividades	
				Definición de metodología	
			Realización del trabajo remoto	Reuniones de organización	
				Mecanismos seguimiento	
				Seguimiento de avance tareas	
				Cumplimiento de tareas	
Rendimiento laboral	Es el nivel de rendimiento alcanzado de un trabajador asociado al cumplimiento de tareas o actividades, a pesar de situaciones contraproducentes y el contexto donde se desarrollan las tareas, que están enfocados al logro de objetivos (Gabini y Salessi, 2016).	El rendimiento laboral es una variable cualitativa que será medida a través de un cuestionario de 16 preguntas.	Rendimiento en la tarea	Cumplimiento oportuno	ordinal
				Desafíos laborales	
				Soluciones creativas	
			Comportamientos contraproducentes	Actitud laboral	
				Toma de decisiones	
				Resolución de problemas	
			Rendimiento en el contexto	Planificación de labores	
				Habilidades actualizadas	
				Participación activa	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 2a: Cuestionario para medir el trabajo remoto

Estimado servidor público, la presente servirá para medir el trabajo remoto en la entidad. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, usada exclusivamente para fines de investigación y no serán orientadas para ningún otro propósito, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad, y no dejar ninguna pregunta sin responder.

Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, se agradece su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

N°	Dimensión 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Realizan reuniones virtuales para asignar equipos de trabajo					
2	En el área donde labora coordina con el equipo trabajo para un mejor cumplimiento de funciones					
3	El área donde labora establece un cronograma de trabajo y segmenta las tareas prioritarias y de urgencia					
4	Planifica mediante un cronograma de trabajo todas las tareas encomendadas para dar cumplimiento oportuno a las funciones					
5	Identifica las actividades que pueden efectuarse por trabajo remoto e informa al jefe inmediato					
6	El jefe inmediato del área le brinda la asignación de las actividades a realizar en la semana					
7	El jefe inmediato utiliza alguna metodología de seguimiento para evaluar las actividades al final del día					
8	Utilizan metodologías evaluativas de desempeño que implican reuniones de trabajos para conocer los avances.					
	Dimensión 2: REALIZACIÓN	1	2	3	4	5
9	Se realizan reuniones de organización para informar a todo el equipo de trabajo para la ejecución de actividades o tareas					
10	Considera una necesidad las reuniones de organización para informar cambios dados o nuevos proyectos, plazos de entrega					
11	El jefe inmediato les brinda un formulario o formato donde detallan las tareas efectuadas en la semana					
12	Brinda un reporte de las actividades o tareas ejecutadas a su jefe inmediato					
13	Le solicitan de forma diaria un reporte de los avances de tareas					
14	Su jefe inmediato realiza seguimiento del avance de sus tareas					
15	Ejecuta a tiempo las labores diarias delegadas					
16	Cumple con las metas asignadas por su jefe inmediato de forma eficiente					

Gracias por el apoyo...

Anexo 2b: Cuestionario para medir el rendimiento laboral

Estimado servidor público, la presente servirá para medir el rendimiento laboral en la entidad. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, usada exclusivamente para fines de investigación y no serán orientadas para ningún otro propósito, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad, y no dejar ninguna pregunta sin responder.

Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, se agradece su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

N°	Dimensión 1: RENDIMIENTO EN LAS TAREAS	1	2	3	4	5
1	Realiza un cumplimiento oportuno de las actividades asignadas					
2	Entiende claramente las estrategias del área para cumplir con las metas de la institución					
3	Los desafíos laborales presentados en la entidad les ha generado tener retrasos en la entrega de informes					
4	Considera que los desafíos laborales del trabajo remoto ha hecho que no cumpla de forma íntegra con sus funciones					
5	Soluciona con creatividad y criterio profesional los problemas presentados en el área de trabajo					
6	Brinda soluciones creativas para generar resultados positivos					
Dimensión 2: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE		1	2	3	4	5
7	Le agrada trabajar en equipo para planificar actividades de gestión					
8	Trata de imponer en circunstancias sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo de su área					
9	Toma de decisiones en situaciones que ameritan de una respuesta rápida y asertiva					
10	Analiza la situación laboral para tomar decisiones en su trabajo					
11	Brinda alternativas para la resolución de problemas basándose en la experiencia y conocimiento que posee					
12	Resuelve los problemas de gestión del área con el equipo de trabajo					
Dimensión 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO		1	2	3	4	5
13	Planifica sus labores para ejecutarlas en el tiempo oportuno					
14	Considera que la planificación de labores fue optima					
15	La entidad les brinda capacitaciones de forma periódica					
16	Realiza capacitaciones para mantener su habilidades actualizadas					
17	Participa activamente de la reuniones programas por el equipo de trabajo					
18	Tiene una participación activa en el momento que le asignan un nuevo proyecto					

Anexo 3: Certificado de validación de instrumentos

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ^{3SI}		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO							
1	Realizan reuniones virtuales para asignar equipos de trabajo	X		X		X		
2	En el área donde labora coordina con el equipo trabajo para un mejor cumplimiento de funciones	X		X		X		
3	El área donde labora establece un cronograma de trabajo y segmenta las tareas prioritarias y de urgencia	X		X		X		
4	Planifica mediante un cronograma de trabajo todas las tareas encomendadas para dar cumplimiento oportuno a las funciones	X		X		X		
5	Identifica las actividades que pueden efectuarse por trabajo remoto e informa al jefe inmediato	X		X		X		
6	El jefe inmediato del área le brinda la asignación de las actividades a realizar en la semana	X		X		X		
7	El jefe inmediato utiliza alguna metodología de seguimiento para evaluar las actividades al final del día	X		X		X		
8	Utilizan metodologías evaluativas de desempeño que implican reuniones de trabajos para conocer los avances.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN DEL TRABAJO REMOTO	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Se realizan reuniones de organización para informar a todo el equipo de trabajo para la ejecución de actividades o tareas	X		X		X		
10	Considera una necesidad las reuniones de organización para informar cambios dados o nuevos proyectos, plazos de entrega	X		X		X		
11	El jefe inmediato les brinda un formulario o formato donde detallan las tareas efectuadas en la semana	X		X		X		
12	Brinda un reporte de las actividades o tareas ejecutadas a su jefe inmediato	X		X		X		
13	Le solicitan de forma diaria un reporte de los avances de tareas	X		X		X		
14	Su jefe inmediato realiza seguimiento del avance de sus tareas	X		X		X		
15	Ejecuta a tiempo las labores diarias delegadas	X		X		X		
16	Cumple con las metas asignadas por su jefe inmediato de forma eficiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

11 de junio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Nolasco Labajos, Fernando Alexis**

Especialidad del evaluador: **Metodología de la investigación**

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ^{3a}		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LAS TAREAS								
1	Realiza un cumplimiento oportuno de las actividades asignadas	X		X		X		
2	Entiende claramente las estrategias del área para cumplir con las metas de la institución	X		X		X		
3	Los desafíos laborales presentados en la entidad les ha generado tener retrasos en la entrega de informes	X		X		X		
4	Considera que los desafíos laborales del trabajo remoto han hecho que no cumpla de forma íntegra con sus funciones	X		X		X		
5	Soluciona con creatividad y criterio profesional los problemas presentados en el área de trabajo	X		X		X		
6	Brinda soluciones creativas para generar resultados positivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE								
7	Le agrada trabajar en equipo para planificar actividades de gestión	X		X		X		
8	Trata de imponer en circunstancias sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo de su área	X		X		X		
9	Toma de decisiones en situaciones que ameritan de una respuesta rápida y asertiva	X		X		X		
10	Analiza la situación laboral para tomar decisiones en su trabajo	X		X		X		
11	Brinda alternativas para la resolución de problemas basándose en la experiencia y conocimiento que posee	X		X		X		
12	Resuelve los problemas de gestión del área con el equipo de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
13	Planifica sus labores para ejecutarlas en el tiempo oportuno	X		X		X		
14	Considera que la planificación de labores fue óptima	X		X		X		
15	La entidad les brinda capacitaciones de forma periódica	X		X		X		
16	Realiza capacitaciones para mantener sus habilidades actualizadas	X		X		X		
17	Participa activamente de las reuniones programadas por el equipo de trabajo	X		X		X		
18	Tiene una participación activa en el momento que le asignan un nuevo proyecto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

11 de junio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis**

Especialidad del evaluador: **Metodología de la investigación**

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'FN', written over a horizontal line.

Firma

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN							
1	Realizan reuniones virtuales para asignar equipos de trabajo	X		X		X		
2	En el área donde labora coordina con el equipo trabajo para un mejor cumplimiento de funciones	X		X		X		
3	El área donde labora establece un cronograma de trabajo y segmenta las tareas prioritarias y de urgencia	X		X		X		
4	Planifica mediante un cronograma de trabajo todas las tareas encomendadas para dar cumplimiento oportuno a las funciones	X		X		X		
5	Identifica las actividades que pueden efectuarse por trabajo remoto e informa al jefe inmediato	X		X		X		
6	El jefe inmediato del área le brinda la asignación de las actividades a realizar en la semana	X		X		X		
7	El jefe inmediato utiliza alguna metodología de seguimiento para evaluar las actividades al final del día	X		X		X		
8	Utilizan metodologías evaluativas de desempeño que implican reuniones de trabajos para conocer los avances.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. REALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realizan reuniones de organización para informar a todo el equipo de trabajo para la ejecución de actividades o tareas	X		X		X		
10	Considera una necesidad las reuniones de organización para informar cambios dados o nuevos proyectos, plazos de entrega	X		X		X		
11	El jefe inmediato les brinda un formulario o formato donde detallan las tareas efectuadas en la semana	X		X		X		
12	Brinda un reporte de las actividades o tareas ejecutadas a su jefe inmediato	X		X		X		
13	Le solicitan de forma diaria un reporte de los avances de tareas	X		X		X		
14	Su jefe inmediato realiza seguimiento del avance de sus tareas	X		X		X		
15	Ejecuta a tiempo las labores diarias delegadas	X		X		X		

16	Cumple con las metas asignadas por su jefe inmediato de forma eficiente	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **MG. MARGARET AURORA RIVEROS AVILA** **DNI: 46989443**

Especialidad del validador: **Contadora Publica Colegiada - MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

15 de JULIO del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. RENDIMIENTO EN LAS TAREAS							
1	Realiza un cumplimiento oportuno de las actividades asignadas	X		X		X		
2	Entiende claramente las estrategias del área para cumplir con las metas de la institución	X		X		X		
3	Los desafíos laborales presentados en la entidad les ha generado tener retrasos en la entrega de informes	X		X		X		
4	Considera que los desafíos laborales del trabajo remoto ha hecho que no cumpla de forma íntegra con sus funciones	X		X		X		
5	Soluciona con creatividad y criterio profesional los problemas presentados en el área de trabajo	X		X		X		
6	Brinda soluciones creativas para generar resultados positivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Le agrada trabajar en equipo para planificar actividades de gestión	X		X		X		
8	Trata de imponer en circunstancias sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo de su área	X		X		X		
9	Toma de decisiones en situaciones que ameritan de una respuesta rápida y asertiva	X		X		X		
10	Analiza la situación laboral para tomar decisiones en su trabajo	X		X		X		
11	Brinda alternativas para la resolución de problemas basándose en la experiencia y conocimiento que posee	X		X		X		
12	Resuelve los problemas de gestión del área con el equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifica sus labores para ejecutarlas en el tiempo oportuno	X		X		X		
14	Considera que la planificación de labores fue óptima	X		X		X		
15	La entidad les brinda capacitaciones de forma periódica	X		X		X		
16	Realiza capacitaciones para mantener sus habilidades actualizadas	X		X		X		
17	Participa activamente de las reuniones programadas por el equipo de trabajo	X		X		X		

18	Tiene una participación activa en el momento que le asignan un nuevo proyecto	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **MG. MARGARET AURORA RIVEROS AVILA** **DNI: 46989443**

Especialidad del validador: **Contadora Publica Colegiada - MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

15 de JULIO del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN							
1	Realizan reuniones virtuales para asignar equipos de trabajo	X		X		X		
2	En el área donde labora coordina con el equipo trabajo para un mejor cumplimiento de funciones	X		X		X		
3	El área donde labora establece un cronograma de trabajo y segmenta las tareas prioritarias y de urgencia	X		X		X		
4	Planifica mediante un cronograma de trabajo todas las tareas encomendadas para dar cumplimiento oportuno a las funciones	X		X		X		
5	Identifica las actividades que pueden efectuarse por trabajo remoto e informa al jefe inmediato	X		X		X		
6	El jefe inmediato del área le brinda la asignación de las actividades a realizar en la semana	X		X		X		
7	El jefe inmediato utiliza alguna metodología de seguimiento para evaluar las actividades al final del día	X		X		X		
8	Utilizan metodologías evaluativas de desempeño que implican reuniones de trabajos para conocer los avances.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. REALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realizan reuniones de organización para informar a todo el equipo de trabajo para la ejecución de actividades o tareas	X		X		X		
10	Considera una necesidad las reuniones de organización para informar cambios dados o nuevos proyectos, plazos de entrega	X		X		X		
11	El jefe inmediato les brinda un formulario o formato donde detallan las tareas efectuadas en la semana	X		X		X		
12	Brinda un reporte de las actividades o tareas ejecutadas a su jefe inmediato	X		X		X		
13	Le solicitan de forma diaria un reporte de los avances de tareas	X		X		X		
14	Su jefe inmediato realiza seguimiento del avance de sus tareas	X		X		X		
15	Ejecuta a tiempo las labores diarias delegadas	X		X		X		
16	Cumple con las metas asignadas por su jefe inmediato de forma eficiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JORGE LUIS MANCHEGO VILLAREAL **DNI: 40357810**

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN – ESPECIALISTA EN METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

17 de JULIO del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. RENDIMIENTO EN LAS TAREAS								
1	Realiza un cumplimiento oportuno de las actividades asignadas	X		X		X		
2	Entiende claramente las estrategias del área para cumplir con las metas de la institución	X		X		X		
3	Los desafíos laborales presentados en la entidad les ha generado tener retrasos en la entrega de informes	X		X		X		
4	Considera que los desafíos laborales del trabajo remoto ha hecho que no cumpla de forma íntegra con sus funciones	X		X		X		
5	Soluciona con creatividad y criterio profesional los problemas presentados en el área de trabajo	X		X		X		
6	Brinda soluciones creativas para generar resultados positivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTES								
7	Le agrada trabajar en equipo para planificar actividades de gestión	X		X		X		
8	Trata de imponer en circunstancias sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo de su área	X		X		X		
9	Toma de decisiones en situaciones que ameritan de una respuesta rápida y asertiva	X		X		X		
10	Analiza la situación laboral para tomar decisiones en su trabajo	X		X		X		
11	Brinda alternativas para la resolución de problemas basándose en la experiencia y conocimiento que posee	X		X		X		
12	Resuelve los problemas de gestión del área con el equipo de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3. RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
13	Planifica sus labores para ejecutarlas en el tiempo oportuno	X		X		X		
14	Considera que la planificación de labores fue óptima	X		X		X		
15	La entidad les brinda capacitaciones de forma periódica	X		X		X		
16	Realiza capacitaciones para mantener sus habilidades actualizadas	X		X		X		
17	Participa activamente de las reuniones programadas por el equipo de trabajo	X		X		X		

18	Tiene una participación activa en el momento que le asignan un nuevo proyecto	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JORGE LUIS MANCHEGO VILLAREAL **DNI: 40357810**

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN – ESPECIALISTA EN METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

17 de JULIO del 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos

Trabajo remoto y rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022																																										
TRABAJO REMOTO																	RENDIMIENTO LABORAL																									
Planificación del trabajo remoto								Realización del trabajo remoto									Rendimiento en la tarea						Comportamiento contraproducentes				Rendimiento en el contexto															
E/P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	Total	E/P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	Total
E1	4	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	3	3	4	3	3	28	54	E1	4	4	3	3	4	3	21	4	3	2	4	3	2	18	4	4	3	3	4	3	21	60
E2	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	3	4	4	2	29	59	E2	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	68	
E3	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	28	56	E3	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62	
E4	3	4	3	4	4	3	4	4	29	3	3	3	4	4	3	4	4	28	57	E4	3	3	4	4	3	4	21	3	4	2	3	4	3	19	3	3	4	4	3	4	21	61
E5	3	3	3	2	4	3	4	4	26	4	3	3	3	4	4	4	29	55	E5	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62	
E6	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	4	4	3	4	4	28	57	E6	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	4	3	19	3	3	4	4	3	4	21	63
E7	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	4	28	56	E7	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62
E8	4	4	4	5	2	4	5	4	32	4	4	4	4	5	4	4	33	65	E8	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	5	4	25	75	
E9	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	4	3	3	3	3	25	52	E9	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	3	19	58
E10	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	3	3	3	4	4	4	27	53	E10	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	4	20	59	
E11	5	4	4	5	3	4	5	2	32	2	5	5	4	3	5	3	30	62	E11	5	5	4	3	5	3	25	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	3	5	3	25	77	
E12	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	45	E12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	3	17	51
E13	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	4	4	4	4	29	58	E13	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	66	
E14	2	2	4	3	2	3	3	3	21	2	4	2	2	3	4	3	3	23	44	E14	2	2	2	3	4	3	18	3	3	4	2	2	4	18	4	2	2	3	4	3	18	54
E15	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	4	4	3	4	4	31	61	E15	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	4	23	69	
E16	4	3	3	4	2	3	4	4	27	4	4	4	3	4	4	4	31	58	E16	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	4	4	23	68	
E17	3	4	4	4	2	4	3	4	28	3	3	3	4	4	3	4	2	26	54	E17	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	64
E18	5	4	3	5	2	3	3	3	28	3	2	5	2	4	3	2	23	51	E18	2	5	2	4	3	2	18	2	3	5	5	2	4	21	2	5	2	4	3	2	18	57	
E19	3	4	4	2	3	4	2	3	25	3	3	3	4	3	2	3	3	24	49	E19	3	3	4	3	2	3	18	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	3	2	3	18	55
E20	3	2	2	3	3	2	3	3	21	3	3	3	2	3	3	3	3	23	44	E20	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	50
E21	4	2	4	3	4	4	3	28	2	4	4	3	4	3	4	3	27	55	E21	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	4	2	21	4	4	3	4	3	4	22	65	
E22	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	24	49	E22	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	56	
E23	4	3	4	4	5	4	3	4	31	4	4	4	4	5	4	5	35	66	E23	4	4	4	5	4	5	26	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	5	4	5	26	72	
E24	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	3	4	3	26	55	E24	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	61	
E25	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	3	3	3	4	3	4	4	27	53	E25	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	4	3	4	20	60
E26	4	2	4	2	3	2	4	3	24	4	4	4	3	3	2	3	3	26	50	E26	4	4	3	3	2	3	19	4	3	2	4	2	2	17	4	4	3	3	2	3	19	55
E27	4	3	4	2	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	2	29	57	E27	4	4	4	3	4	4	23	4	2	4	2	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	66	
E28	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	28	56	E28	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62	
E29	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	4	4	3	4	4	28	57	E29	3	3	4	4	3	4	21	3	4	2	3	4	3	19	3	3	4	4	3	4	21	61
E30	3	3	3	2	4	3	4	4	26	4	3	3	3	4	4	4	29	55	E30	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62	
E31	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	4	4	3	4	4	28	57	E31	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	21	63
E32	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	28	56	E32	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62	
E33	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	3	4	4	5	4	4	32	66	E33	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	5	4	24	73	
E34	3	4	4	3	3	4	3	3	27	3	3	3	4	3	3	3	25	52	E34	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	3	19	58	
E35	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	3	3	3	4	3	4	4	27	53	E35	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	3	4	3	20	59
E36	5	4	4	5	3	4	2	2	29	5	5	5	4	3	5	3	3	33	62	E36	5	5	4	3	5	3	25	5	3	4	5	4	5	26	5	5	4	3	5	3	25	76
E37	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	45	E37	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	3	17	51
E38	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	4	4	4	29	60	E38	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	66	
E39	3	3	2	4	3	2	3	3	23	2	2	3	4	3	4	3	3	24	47	E39	2	3	4	3	4	3	19	3	3	2	3	2	15	2	3	4	3	4	3	19	53	
E40	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	4	4	3	4	4	31	61	E40	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	4	23	69	
E41	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	31	60	E41	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	4	4	23	68	
E42	3	4	4	4	2	4	3	4	28	3	3	3	4	4	3	4	4	28	56	E42	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	64
E43	5	2	2	5	2	4	2	3	25	2	2	5	2	2	3	4	2	22	47	E43	2	5	2	2	3	4	18	4	2	2	5	2	4	19	2	5	2	2	3	4	18	55
E44	4	3	4	2	4	3	4	4	28	3	3	3	4	3	2	3	3	24	52	E44	3	3	4	3	2	3	18	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	3	2	3	18	55
E45																																										