



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del trabajo remoto y Rendimiento Laboral Individual en  
una Entidad Pública de Lima Metropolitana**

**AUTORA:**

Ruiz García, Jacqueline Verónica (orcid.org/0000-0001-6325-3804)

**ASESORA:**

Dra. Graus Cortez, Lupe (orcid.org/0000-0002-1511-5244)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi madre y mi hijo que son el motivo y la fortaleza que cada día me impulsan a seguir cumpliendo cada uno de mis sueños personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por ser el espacio formador de profesionales líderes y por brindar a cada uno de nosotros la oportunidad de poder fortalecer nuestras capacidades y perfil profesional.

A la Dra. Lupe Graus Cortez por su invaluable apoyo en la realización de esta investigación y por ser siempre la gestora del desarrollo de nuestras iniciativas en el proceso de investigación científica.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	1

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Validez de contenido de los instrumentos de medición.	21
<b>Tabla 2:</b> Confiabilidad de los instrumentos de medición.	21
<b>Tabla 3:</b> Niveles de la variable gestión del trabajo remoto en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	25
<b>Tabla 4:</b> Niveles de las dimensiones de la gestión del trabajo remoto en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	25
<b>Tabla 5:</b> Niveles del variable rendimiento laboral individual en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	26
<b>Tabla 6:</b> Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral individual en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	27
<b>Tabla 7:</b> Prueba de correlación de Spearman para gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	28
<b>Tabla 8:</b> Prueba de correlación de Spearman para variación excepcional de funciones y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	29
<b>Tabla 9:</b> Prueba de correlación de Spearman para la cooperación laboral y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. ....	30
<b>Tabla 10:</b> Prueba de correlación de Spearman para la reducción de la jornada laboral y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.	31
<b>Tabla 11:</b> Operacionalización de la variable gestión del trabajo remoto.	1
<b>Tabla 12:</b> Operacionalización de la variable rendimiento laboral individual.	2
<b>Tabla 13:</b> Ficha técnica del cuestionario sobre gestión del trabajo remoto.	10
<b>Tabla 14:</b> Ficha técnica del instrumento sobre rendimiento laboral individual.	10

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana, 2022. Fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, correlacional. El método correspondió al hipotético – deductivo. La población estuvo conformada por un total de 80 trabajadores administrativos de una entidad pública de Lima metropolitana de la cual se seleccionó una muestra que quedó conformada por 70 unidades de análisis utilizando el muestreo de tipo no probabilístico intencional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumentos se ha utilizado dos cuestionarios que fueron elaborados en base a los criterios de Martínez (2020) y la escala de rendimiento laboral individual adaptada por Gabini y Salessi (2016). Ambos se sometieron al proceso de validación por criterios de jueces y al de confiabilidad a través de la prueba Alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados se puede determinar que existe relación significativa y de nivel muy fuerte entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana, 2022. Si se mejora la gestión del trabajo remoto se incrementará el rendimiento laboral individual, ello debido a que el valor de la significancia fue  $p = ,000 < ,050$  y  $Rho = ,949$ .

**Palabras clave:** Trabajo Remoto, Rendimiento Laboral Individual.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between remote work and individual work performance in a Public Entity of Metropolitan Lima, 2022. It was of a basic type, quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The method corresponded to the hypothetical - deductive. The population was made up of a total of 80 administrative workers from a public entity in metropolitan Lima, from which a sample was selected that was made up of 70 analysis units using intentional non-probabilistic sampling. The data collection technique was the survey and two questionnaires were used as instruments that were prepared based on the criteria of Martínez (2020) and the individual work performance scale adapted by Gabini and Salessi (2016). Both underwent the validation process by judge criteria and the reliability process through the Cronbach's Alpha test. According to the results, it can be determined that there is a significant and very strong relationship between remote work and individual work performance in a Public Entity of Metropolitan Lima, 2022. If remote work management is improved, individual work performance will increase, This is because the significance value was  $p = .000 < .050$  and  $Rho = .949$ .

**Keywords:** Remote Work, Individual Work Performance

## I. INTRODUCCIÓN

Con el inicio de la pandemia, ocasionada por la COVID 19, sin duda han cambiado diversos aspectos del ámbito mundial y que no solo abarcan el aspecto sanitario, sino también los aspectos económico y laboral. Es justamente en el campo sanitario en donde debido a las medidas del distanciamiento social y otras que en su momento buscaban prevenir los contagios masivos de la COVID 19 donde los gobiernos en general buscaron limitar y en algunos casos evitar por completo la realización del trabajo presencial, optando por el trabajo remoto, distancia o simplemente teletrabajo. En países como España desde la llegada de esta pandemia se gestionó masivamente el trabajo remoto, tal como lo detalló Sostero et al. (2020) al señalar que a mediados del mes de marzo del año 2020 aumento aproximadamente a un 33% la expansión forzosa del teletrabajo siendo el número de ocupados teletrabajando en España. Este porcentaje representaba a un tercio del total de trabajadores que habían sido prácticamente “obligados” a cambiar su forma de laborar.

Esta cifra dejó en evidencia que con el pasar del tiempo evidenciaríamos cambios o por lo menos se detectaría deficiencias en el rendimiento laboral individual de cada trabajador, ya que, aun cuando vivimos en la cumbre de la era tecnológica, existen muchos trabajadores que son ajenos al manejo de las herramientas que la tecnología nos ofrece. En lo que concierne al rendimiento laboral en algunos países de Latinoamérica, específicamente en Ecuador, resulta importante que en la gestión de recursos humanos de la organización se revise los niveles de rendimiento laboral, ello debido a que algunos estudios demostraron que existe un impacto de gran magnitud de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral (Cabezas y Brito, 2022).

En Perú la situación laboral en los últimos meses, parecía retornar su normalidad, sin embargo, la inestabilidad en las medidas sanitarias que el gobierno establece cada cierto periodo, termina por alterar la forma de trabajo que las organizaciones públicas y privadas deben desarrollar. A ello, debemos sumar el hecho de que en nuestro país el trabajo remoto no era cotidiano y muy escasamente se cumplía en algunos sectores como el de las

telecomunicaciones o la atención al usuario a través de los llamados Call Center. De ahí que García (2022) señalaba que en el Estado peruano el trabajo remoto se originó como una medida temporal, pero sobre todo excepcional a consecuencia del estado de emergencia, ello producto de la COVID 19 que amenazaba la salud de las personas. Es el Estado quien ha implementado normas para identificar el tipo de trabajador que deberá cumplir sus labores teletrabajando, preservando su salud y su estabilidad en el empleo. Sin embargo, se ha hecho evidente que la productividad de un gran porcentaje de trabajadores del sector público y privado disminuyó considerablemente.

A nivel del Gobierno Regional de Lima Provincias hemos sido testigos de los embates durísimos de la pandemia, que han sufrido algunas provincias como Barranca, Huacho, entre otras, en donde el trabajo presencial se paralizó por completo en el ámbito de la gestión municipal. En cierto momento, ni siquiera el trabajo remoto fue considerado como una opción debido a que no se contaba con la tecnología adecuada para ello. Según el Informe de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) se llega a concluir que, dada la situación de emergencia, se pudo implementar diferentes puestos de trabajo en entidades del sector público, particularmente en las áreas administrativas, convirtiéndose en uno de los factores principales que generó incertidumbre en los directivos, el nivel de desempeño laboral, ya que, se avizoraba una disminución en su nivel. Frente a ello, los jefes inmediatos manifestaron que se compensa este déficit con el ahorro en la contratación de servicios y personal.

En el ámbito de una Entidad Pública de Lima Metropolitana, las medidas que se implementaron en función de la emergencia socio-sanitaria, no han sido ajenas a los mecanismos del teletrabajo y en ese sentido, esta organización se vio obligada a tomar en cuenta las disposiciones que la normatividad laboral en su momento permitía y de manera imperativa se dio cumplimiento a lo que señalaba la Guía de para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas, pero lamentablemente en ella no se tomó en consideración que la gestión del trabajo remoto debería darse organizadamente y en función de las características y el perfil laboral y profesional de los trabajadores. Al no realizarse de este modo se terminó alterando el rendimiento laboral individual de los colaboradores de esta organización. Todos estos argumentos son los

que nos han llevado a realizar un análisis somero de la realidad laboral dentro de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

Así surge como problema general la interrogante que cuestiona ¿Cuál es la relación entre la gestión del trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022? A partir de esta interrogante se formuló los problemas específicos, dentro de los cuales el primer problema fue ¿Cuál es la relación entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022?, el segundo problema específico está referido a ¿Cuál es la relación entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022? Y el tercero y último, cuestiona sobre ¿Cuál es la relación entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022?

También se ha identificado los argumentos que nos permiten justificar la realización de esta investigación. Dentro de la justificación teórica, podemos expresar que esta investigación nos permitirá ampliar el conocimiento existente sobre las variables gestión del trabajo remoto y rendimiento laboral individual. La justificación práctica, nos otorgara la posibilidad de poder analizar la normatividad y los mecanismos que hasta hoy se han implementado y poder así conocer cuáles son sus falencias y cada uno de los aspectos que se requieren mejorar para que sea mucho las eficiente y productivo. La justificación metodológica, estará basada en el hecho de que tendremos la posibilidad de adaptar o crear si es necesario, diversos instrumentos para recolectar información los cuales podrán ser utilizados por otros investigadores en diversos estudios.

Como parte de los objetivos que deseamos lograr hemos formulado los que corresponden al objetivo general, el mismo que está centrado en determinar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022. El primer objetivo específico estará orientado a determinar la relación entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022. También el segundo objetivo buscara determinar la relación entre la cooperación laboral y rendimiento laboral

individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022. El tercer objetivo específico estará orientado a determinar la relación entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

Como respuesta a cada una de las interrogantes que nos hemos planteado se formularon de manera empírica las hipótesis de investigación. Como hipótesis general afirmamos que existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022. La primera hipótesis específica afirma que existe relación significativa entre la variación excepcional de funciones y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022. La segunda expresa que existe relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022 y la tercera asevera que, existe relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Revisando la literatura existente, encontramos que existen algunos estudios previos que son de interés para el desarrollo del marco teórico de nuestra investigación.

En el ámbito nacional podemos citar a De todos ellos citamos a Rojas (2022) en su estudio sobre la gestión del trabajo de manera remota del personal bibliotecario y el desempeño laboral, dicho estudio se realizó en Perú – 2020. El propósito que tuvo fue identificar la relación entre ambas variables desde la percepción del personal. Bajo el estudio cuantitativo hipotético-deductivo, transeccional y descriptivo básico. Se identificó como población a 195 trabajadores y se aplicó dos cuestionarios a 60 trabajadores. La investigación permitió concluir que la Gestión del trabajo remoto mantiene una importante relación con el Desempeño laboral, con una correlación moderada de  $r = 0,649$ .

Fernández (2022) realizó una investigación dirigida a la Influencia que emite el trabajo remoto sobre el desempeño laboral realizado en una empresa distribuidora de la ciudad de Chiclayo en el transcurso de la pandemia Sars-Cov2. La finalidad de la investigación fue identificar la influencia que existe entre el trabajo remoto y la variable desempeño laboral. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal y no experimental. Para la realización de la investigación participaron 40 trabajadores a quienes se les aplicó encuestas, ello permitió concluir que el trabajo remoto mantiene una relación moderada con la capacidad que tiene el personal administrativo; lo cual significa que mientras mejor se implemente el trabajo remoto, habrá mayor o mejor desempeño.

Pacheco (2022) en su tesis denominada Teletrabajo y productividad realizada por operadores turísticos peruanos, 2019-2022. Que tuvo como principal objetivo investigar el impacto del teletrabajo sobre la productividad que generan los trabajadores en el sector turístico peruano. Siendo una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental, aplicada y transeccional, tuvo como participantes de la encuesta a 50 operadores turísticos. Ello permitido concluir que, existe una positiva relación en las dimensiones TIC y autoprogramación del teletrabajo, por otro lado, la dimensión

cambio organizacional mostro una menor significancia y una negativa relación en la dimensión distancia, lo cual indicó que era necesario trabajar las dimensiones con menor relación para de esa forma el teletrabajo pueda tener un impacto positivo sobre la productividad del trabajador.

Arroyo (2022) publicó un trabajo sobre el Trabajo remoto de unos trabajadores municipales y su productividad laboral, el cual se realizó en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. El propósito de la investigación fue identificar sobre el trabajo remoto y su vínculo con la productividad laboral a raíz de la pandemia. Se orientó a ser una investigación descriptiva correlacional básica, transversal y no experimental, en donde participaron en la encuesta 20 trabajadores, lo cual permitió concluir que, entre ambas variables existe un vínculo. Demostrando una correlación positiva con un valor de 0, 446 y un nivel significativo menor a 0.05.

Alvarez et al. (2020) en su tesis sobre el Trabajo Remoto producto de la covid-19 y su desempeño Laboral. Su principal objetivo fue encontrar la correlación entre el término denominado trabajo remoto y el término denominado desempeño laboral. Una investigación cuantitativa, básica de diseño no experimental correlacional que tuvo como participantes a 50 colaboradores de una entidad pública en la cual se aplicó un cuestionario. Se llegó a la conclusión de que, el trabajo remoto tiene una relación con obligatoriedad que han asumido los colaboradores, que deben realizar el trabajo desde casa dedicándole más tiempo. Así mismo, se han visto afectadas significativamente la productividad. Por otro lado, la incertidumbre de la situación laboral y el aumento de la carga laboral diaria, hacen suponer la existencia de un retroceso o disminución en productividad. Detrás del declive en el desempeño laboral, podría deberse a las dificultades que presentan los trabajadores para comunicarse, ya que, el trabajo en equipo solo se logra con una comunicación efectiva.

Bohorquez (2020) el cual estudio las relaciones interpersonales y rendimiento laboral con el objetivo de establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los servidores administrativos. Investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño correlacional en la cual se logró concluir que existe relación

directa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los servidores administrativos de la municipalidad. Los componentes de las relaciones interpersonales afectan directamente el rendimiento laboral en los servidores administrativos, específicamente en la calidad laboral, trabajo en equipo, eficacia y eficiencia laboral.

Martel y Sucari (2019) investigaron sobre la gestión del rendimiento laboral y la calidad del servicio. La metodología fue de carácter básico y de nivel descriptivo correlacional, método deductivo y diseño no experimental, en la cual se evidenció que existe relación entre el rendimiento laboral y la calidad de servicios, además de una asociación entre el compromiso laboral y la calidad de servicios, la motivación laboral y la calidad de servicios, y entre la capacitación laboral y la calidad de servicios. Todas estas asociaciones fueron altamente significativas.

Aguilar (2018) estudió la influencia de la motivación en el rendimiento laboral, teniendo como propósito conocer el nexo entre las variables, bajo una investigación de tipo descriptiva y de diseño correlacional, no experimental, y un enfoque cuantitativo donde los resultados demostraron que para el 60% de los sujetos era indiferente que se lleva a cabo una retroalimentación proactiva en la organización. Se demostró que la motivación estaba anexada positivamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa, lo cual implica la existencia de una relación con un valor de Chi-Cuadrado  $X^2 = 228.60$ .

Figuroa (2019) buscó conocer la relación entre la implementación de un modelo para evaluar el desempeño dentro del rendimiento laboral en una empresa. La investigación fue aplicada de tipo descriptiva y diseño no experimental. Según los resultados se demostró que, al evaluar el desempeño como parte del rendimiento laboral, el 63% de trabajadores tenían un desempeño alto. Sin embargo, este desempeño que fue sometido a un modelo de evaluación se determinó que se relacionaba significativamente con el rendimiento laboral, con un valor de Rho Spearman = 0.807 que indicaba una correlación positiva de nivel muy fuerte.

Estrada (2018) llevo a cabo una indagación para determinar los impactos de un programa de capacitación y su relación con el rendimiento laboral de un grupo de colaboradores. La investigación fue de tipo básica y de enfoque

cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo, en la cual se llegó a demostrar que el 62% de los colaboradores estaban satisfechos con el programa de capacitación, el 67% necesitaban incentivos para participar, el 55% participaron para desarrollar habilidades técnicas y 55% quería mejorar sus logros laborales. En resumen, personal tenía rendimiento positivo, pero requerían de una mejora continua a través de la capacitación para poder así incrementar la productividad y el rendimiento de sus colaboradores.

Serrano (2016) llevo a cabo un estudio sobre la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, teniendo como objetivo determinar dicha relación en un grupo de empleados CAS de una institución pública. En este estudio se llegó concluir que existía una correlación significativa de nivel  $p=0.05$  entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral, en donde los resultados inferenciales demostraron que hay una probabilidad de 95% de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y un margen de error menor de 5%. Cotejando estos valores en la tabla de  $\chi^2$ , la correlación que se encontró fue de  $X^2= 3,1052$  con lo que se infirió que los factores motivacionales tienen un nexo significativo con el rendimiento laboral de los trabajadores CAS.

Giraldez y Huamán (2016) llevaron a cabo un estudio sobre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de una financiera. Este estudio tenía como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas y para ello, se siguió un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, que permitió concluir que la correlación era de  $r= -,083$  demostrándose una correlación inversa, con la cual se pudo inferir que, a menor estrés, mayor rendimiento laboral.

Cubas (2016) brindo aportes con su investigación sobre la relación entre la Motivación y el rendimiento laboral. En la cual el objetivo era demostrar dicha correlación. El estudio fue aplicado de diseño correlacional, descriptivo y no experimental. Dentro de las conclusiones se estableció que el 25% de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo, también existía un 75% que demostró un grado de motivación medio; por lo que, se demostró que la hipótesis que se enunció al inicio de la investigación era verdadera y que, a mayor motivación, mayor rendimiento laboral.

Dentro de los antecedentes que corresponden al ámbito internacional podemos citar el estudio de Peralta (2022) en su tesis sobre la mejor manera de adaptación de cargos durante la modalidad de Teletrabajo a causa del estado de Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en el Ministerio del Trabajo. El cual, su propósito determinar los nexos entre ambas variables objeto de estudio, en base a las medidas adquiridas frente a la crisis sanitaria 2020. Realizo un estudio cuantitativo, básico, así mismo, no experimental y desarrollo el análisis de la variable a través de entrevistas estructuradas. Con una muestra conformada por 70 servidores. Dentro de sus conclusiones se puede apreciar que, el nexo entre las variables estudiadas evidencia un impacto laboral de la aplicación del teletrabajo, donde los servidores se han llegado adaptar al nuevo método de trabajo, además de demostrar que tiene alto nivel de motivación necesaria frente al desarrollo del trabajo e incluso cuentan con mayor nivel de capacidad para realizar distintas actividades, como por ejemplo la organización, planificación y control con el cargo que desempeña.

Acosta y Muñoz (2020) sobre las lecciones aprendidas durante la realización del trabajo remoto de equipos agilistas tras la pandemia Covid-19. La finalidad de su estudio fue demostrar y difundir las lecciones que fueron aprendidas mediante la realización del trabajo virtual. Contando con una investigación de enfoque cuantitativo y participando todos los colaboradores del estudio. Concluyeron que, llevara cabo la implementación de la modalidad de teletrabajo referida al desempeño de una labor en forma virtual, se debe tener presente que los trabajadores están acostumbrados a una modalidad presencial, por lo que se requiere una ardua gestión de cambio, la cual demanda de un acondicionamiento tecnológico y la capacitación adecuada para adquirir las habilidades necesarias, sobre todo, si ninguno de los trabajadores ha realizado teletrabajo en algún momento.

Peralta et al. (2020) en su artículo científico denominado el impacto del teletrabajo frente a la administración de las empresas. El objetivo fue conocer el impacto de la relación entre el teletrabajo y la administración de empresas. Realizo un estudio cuantitativo, básico, así mismo, no experimental. La información se recogió de una muestra aleatoria a la cual se sometió a una encuesta virtual en la que participaron 66 trabajadores. Se llegó a la conclusión

que, dentro del impacto que puede producir la relación del teletrabajo y la administración de empresas, existen ciertas ventajas tales como inexistencia de la necesidad de infraestructura, generando menores gastos, pues el trabajador resulta asumiendo ciertos gastos, así también, existe menos control en los horarios y demás, por otro lado, los puestos de trabajo tienen un mayor aprovechamiento, menor conflicto entre los compañeros de trabajo y menor absentismo. Dentro de las desventajas que produce este tipo de trabajo se puede señalar que produce un menor nivel de comunicación, menor control sobre los trabajadores e inversiones costosas en tecnología.

Gabini (2018) en su estudio sobre potenciales predictores del rendimiento laboral. Trabajo publicado en Santa Fe, Colombia. Tuvo como objetivo desarrollar y verificar un modelo explicativo sobre el rendimiento laboral. Para tal fin, se diseñó una investigación no experimental. La muestra fue elegida por disponibilidad de trabajadores santafesinos que fueron un total de 80 sujetos. Se concluye que, los trabajadores demostraron altos niveles relacionados al rendimiento de la tarea y el rendimiento con el contexto, ello se caracteriza la dedicación brindada al momento de asumir los retos laborales. Por otro lado, mostraron niveles bajos sobre sus comportamientos contraproducentes. Sin embargo, frente a la satisfacción con los compañeros y el trabajo demostraron un elevado nivel, a pesar de que no estaban de acuerdo con el salario percibido. Al mismo tiempo mostraron interés y compromiso con su organización, con predominio del significado y la pertenencia a la empresa.

Renderos (2017) con su indagación sobre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de una Alcaldía Municipal, la cual fue de tipo descriptiva y diseño no experimental con corte transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. Las conclusiones indicaron que el 56.77% de los colaboradores percibían que el clima organizacional estaba relacionado al rendimiento laboral. La mitad de los empleados afirmaron que el clima organizacional, no era positivo. En todos ellos no se tuvo en cuenta el género, edad, años de servicio laborando o cargo que desempeñaban. El otro 50% de los trabajadores, indicaron que el clima organizacional existente era positivo y no estaba relacionado con el rendimiento laboral, no encontrándose diferencias entre la percepción de un clima

organizacional y un alto o bajo nivel de rendimiento laboral. Pero la prueba estadística demostró que tanto el clima organizacional como el rendimiento laboral estaban relacionados significativamente.

Dentro de las teorías generales que corresponden a la gestión del trabajo remoto se ha identificado en primer lugar la teoría de la carga social, establecida por Ringelmann (1913) en la cual se estableció que los individuos tienden a disminuir su esfuerzo individual en el trabajo cuando se encuentran formando un amplio grupo laboral. Es decir que, mientras mayor es el número de colaboradores que forman un grupo de trabajo, menor es el rendimiento que estos tienen y ello debido a que algunos trabajadores aprovechan el esfuerzo de otros para lograr tener mayor descanso. Además, cuando el grupo de trabajadores es numeroso algunos se percatan que existen quienes no se desempeñan de manera adecuada y asumen una actitud de desmotivación. Otros tienden a esconderse dentro del grupo para evadir sus responsabilidades. Esto contrasta con lo que señalan Chen y Kanfer (2006) para quienes en los grupos existe una motivación multinivel según la cual las motivaciones individuales de quienes integran el grupo se refuerzan con la motivación de los objetivos que persigue el grupo.

También se ha identificado otra de las teorías que generales que corresponde a la gestión del trabajo remoto. Esta se denomina teoría de la activación de Zajonc (1965) en la cual se expuso que la presencia de otros trabajadores generaba emociones, estimulándonos a hacer las cosas de mejor manera. Se postula que los seres humanos, en general, preferimos realizar las tareas que nos resultan fáciles. De ahí que, cuando otras personas nos observan y se generan emociones en nuestro organismo, sentimos un mayor impulso para desempeñarnos mejor en nuestras tareas. Esta teoría de activación puede explicarnos por qué en el inicio de la pandemia un gran número de trabajadores que realizaron trabajo no presencial, presentaron serias falencias en su desempeño, debido a que no era común para ellos desarrollar sus funciones de manera individual. Lo cual no permitía que se genere ese impulso para hacer bien las tareas, que eran cotidianas y hasta cierto punto fáciles de realizar en el trabajo presencial. Esta misma visión la

comparten Liu et al. (2016) al señalar que cada organización cuenta con sus mecanismos para activar la motivación de sus trabajadores.

En el caso de la variable rendimiento laboral individual hemos tomado en cuenta la teoría del rendimiento de Campbell (1993) quien señala que el desempeño es aquella conducta psicomotora, cognitiva, interpersonal o motora, que se encuentra bajo el control del individuo, relevantes para la organización y graduable en términos de habilidad. Es decir, es lo que las personas realizan en función a sus habilidades, conocimientos y motivaciones, sin embargo, la combinación exacta no queda clara, pues resulta difícil definir la función de los factores individuales. Existen elementos determinantes que componen el rendimiento laboral, estos son clasificados como directos e indirectos, el primero se caracteriza porque influyen de forma directa su nivel de rendimiento y solo dependen del individuo; el segundo elemento determinate influye en el rendimiento de manera indirecta mediante los elementos directos. También pueden ser externos o internos. Estos factores pueden verse también influenciados por elementos externos que promueve la empresa, a los cuales se denomina estructuras de compensación (Teese, 2007)

Se ha seleccionado también la denominada teoría del rendimiento contextual. La misma que fue formulada por Borman y Motowidlo (1993) quienes reconocen que el ambiente laboral impacta significativamente las personas y su rendimiento, resultando ser un factor muy importante en los últimos años. Dentro de esta teoría de rendimiento se encuentran dos tipos: El primero, se origina en el desarrollo de la tarea que ejecuta las diversas actividades formales en relación a los aspectos únicamente técnicos del trabajo. A su vez se divide en rendimiento laboral en puestos de línea, siendo haciendo aquellas actividades dirigidas a cambiar las materias primas a bienes y servicios con el fin de generar productos y servicios organizacionales, por otro lado, está el rendimiento laboral en los puestos de asesoría, este hace referencia a las actividades centrales o técnicas de la organización que se encuentran enfocadas al mantenimiento y servicio mediante la reposición de la materia prima. Tenemos al segundo tipo, el cual, se genera en el contexto. Se refiere a la realización de acciones con la finalidad de promover un ambiente sano interpersonal y psicosocial, que brinde facilidades de una jornada laboral

con mayor productividad. Según Vakola (2007) la productividad también está ligada a la gestión y al cambio que se promueve dentro de la organización. Es decir, a cómo se proyecta el logro de las competencias y las relaciones que predominan dentro de la organización.

En lo que se refiere a las teorías específicas logramos identificar las principales definiciones de las variables de investigación y en lo que corresponde a la gestión del trabajo remoto, Martínez (2020) dentro de su guía para este tipo de trabajo (TR) señala que es aquel servicio prestado sujeto a subordinación, en donde los servidores se manifiestan de forma física en su lugar de residencia o aislamiento domiciliario, mediante el uso de diferentes mecanismos que hagan posibles el cumplimiento del trabajo fuera del centro laboral, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones laborales lo permita. El teletrabajo o trabajo remoto siempre tiene un impacto en el usuario interno y externo (Vega, 2015).

Para Martínez (2020) la gestión del trabajo remoto está constituida por tres dimensiones: La variación excepcional de funciones, dentro de ella se encuentra la posibilidad de poder variar las labores de un servidor, el cual va permitir que pueda desarrollar otras tareas al interior de la entidad, sin importar que sean de la misma área donde labora u cualquier otra. Según señalaron Waldeck et al. (2019) para que se produzca estos cambios la empresa cuenta con una herramienta muy potente y de gran capacidad que es la comunicación organizacional, la cual es cambiante y permite que a través del cualquier medio los colaboradores mantengan sus buenas relaciones laborales para lograr la satisfacción de los usuarios.

Otra de las dimensiones que establece Martínez (2020) es cooperación laboral, el cual trata de la cooperación brindada entre entidades públicas mediante servidores en el transcurso de la emergencia sanitaria, sosteniendo la relación laboral con su entidad primigenia. Se debe considerar que toda acción de colaboración estará determinada por la capacidad dinámica que un trabajador desarrolla. Sin ella, la cooperación solo se producirá por motivos de exigencia y no de compromiso organizacional (Laaksonen, 2018).

La tercera dimensión que señala Martínez (2020) es la reducción de la jornada laboral y su principal característica es de ser excepcional y temporal,

por tanto, el proceso de negociación y consulta con los servidores de la entidad no es indispensable. En caso de estar sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicios, la suscripción de una adenda con fines de formalizar la reducción no es necesaria. Sobre esta dimensión, la Organización de las Naciones Unidas (2020) en uno de sus informes señaló, que de forma excepcional el teletrabajo obligaba al empleador a reducir la duración de la jornada laboral, debido a que la Covid 19 estaba teniendo un impacto negativo en el aspecto emocional de los trabajadores y que no permitía un nivel de desempeño similar a la labor presencial.

En cuanto a las teorías específicas de la variable rendimiento laboral individual Gabini y Salessi (2016) señalan que este rendimiento viene a ser los comportamientos más resaltantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el dominio del propio trabajador. Esta teoría no debe entenderse como el nivel de efectividad o productividad, ya que, solo abarca los aspectos vinculados a la conducta que demuestra el colaborador al desempeñar sus funciones (Borrero, 2019).

Estos autores identifican tres dimensiones en su estructura. La primera es el rendimiento en la tarea, que para Gabini y Salessi (2016) no es más que el cumplimiento de los deberes y sus tareas consideradas en la descripción de su trabajo. Guyot et al. (2020) consideraron que este tipo de rendimiento se verá afectado probablemente incluso después de la pandemia, ya que, muchos trabajadores quedarán afectados por la enfermedad de larga duración. Desde la misma perspectiva Hurley et al. (2019) ya habían observado un cambio negativo en el cumplimiento de las tareas por parte de los trabajadores que brindaban atención remota a los usuarios de las oficinas gubernamentales de la Unión Europea.

La segunda dimensión es reconocida por Gabini y Salessi (2016) como comportamientos contraproducentes y define como aquellas acciones intencionales contrarias a los legítimos intereses de la organización por parte de un miembro o trabajador. Estos comportamientos según señalaron McCarthy (2020) siempre han formado parte de la conducta de algunos colaboradores de las organizaciones y no se puede asignar como una conducta generada por el trabajo remoto. Incluso Murphy (2020) señaló que las redes

sociales como Facebook ya estaban cambiando el estilo de trabajo presencial hacia un trabajo más remoto con deficiencias en el rendimiento individual.

La tercera dimensión propuesta por Gabini y Salessi (2016) es aquella que se conoce como el rendimiento en el contexto, esta se refiere a las actividades dirigidas a mantener un ambiente psicológico e interpersonal sano en donde se pueda desarrollar el núcleo técnico. Sin duda, la pandemia ha creado un contexto laboral muy distante del contexto que existía en las organizaciones, las medidas de bioseguridad generaron problemas de relación y vínculo laboral comunicativo entre los trabajadores de las diferentes empresas (Pouliakas y Branka, 2020).

### III. METODOLOGÍA

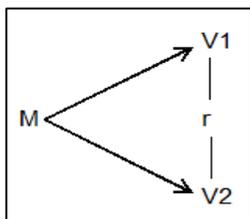
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación será básica. Esta investigación según Hernández, Fernández & Baptista (2016) se caracteriza por que busca generar conocimientos reales, enfocándose en hallar una forma teórica de brindar solución para un problema. Respecto al método, Tacillo (2016) define que es el camino general que se traza del investigador con la finalidad de seguir una secuencia organizada de pasos que le permita lograr los objetivos. En base a esta concepción, el método que nos proponemos utilizar será el hipotético – deductivo.

Sobre el enfoque que se ha planificado utilizar corresponderá a aquel que se conoce como cuantitativo, ya que se utilizará diversas técnicas estadísticas que ayudaran a explicar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral individual. Sobre este aspecto de la metodología, Hernández et. al (2016) señalan que el enfoque cuantitativo se basa en la utilización de la estadística para poder verificar la validez de las hipótesis y detallar los resultados que podamos obtener.

El diseño que utilizaremos corresponderá al tipo no experimental, esto se debe a que el propósito de la investigadora no es manipular o alterar las variables de estudio. Este tipo de diseño permite la recolección de datos en un solo momento, por lo que, el diseño se caracteriza por ser transversal (Hernández et al. 2016).

El paradigma corresponde al positivismo. De acuerdo a ello, Soto (2016) se centra en una realidad objetiva, el cual se representa a través del siguiente esquema:



En donde:

M = Trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

V<sub>1</sub> = Gestión del trabajo remoto

V<sub>2</sub> = Rendimiento laboral individual

r = Coeficiente de correlación.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variables**

#### **Variable 1: Gestión del trabajo remoto**

Martínez (2020) manifestó que es aquel servicio prestado sujeto a subordinación, en donde los servidores se manifiestan de forma física en su lugar de residencia o aislamiento domiciliario, mediante el uso de diferentes mecanismos que hagan posibles el cumplimiento del trabajo fuera del centro laboral, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones laborales lo permita.

#### **Variable 2: Rendimiento laboral individual**

Gabini y Salessi (2016) señalaron que este rendimiento viene a ser los comportamientos más resaltantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el dominio del trabajador. Esta teoría no debe entenderse como el nivel de efectividad o productividad.

### **3.2.2 Operacionalización**

#### **Operacionalización de la variable gestión del trabajo remoto**

La gestión del trabajo remoto se midió a través de su descomposición en tres dimensiones y dentro de ellas se identificó sus indicadores, que sumaron un total de doce (12) con los cuales se construyó el cuestionario conformado por 20 preguntas y cada una con una escala de medición tipo Likert.

#### **Operacionalización de la variable rendimiento laboral individual**

Al igual que en el caso de la primera variable el rendimiento laboral individual se logró medir a partir de la identificación de sus tres dimensiones y los 12 indicadores con los cuales se redactó un total de veinte (20) preguntas con una escala de medición tipo Likert, es decir con cinco opciones de respuesta.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis**

### **3.3.1 Población**

Sobre la población de una investigación Hernández et al. (2016) afirmaron que es aquel conjunto de individuos que se relacionan entre sí y que presentan características similares que han logrado captar la

atención de un estudioso y por tales razones serán participes a una investigación.

Dentro de nuestra investigación la población quedará conformada por un total de 80 personas trabajadoras de una Entidad Pública de Lima Metropolitana. Todos ellos se encuentran laborando en distintas áreas administrativas donde cada uno de ellos asume una responsabilidad de manera directa o indirecta de la gestión municipal.

Dentro de los criterios de inclusión de los sujetos de la población se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- Ser trabajador nombrado o contratado en el área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.
- Estar presente en su ámbito laboral el día en que se aplique los cuestionarios dentro del proceso de encuesta.
- Haber realizado o estar realizando trabajo remoto.
- Manifestar la voluntad y deseo de participar en el proceso de investigación.

También se han establecido cada uno de los criterios de exclusión para los sujetos de la población, dentro de ellos tenemos:

- No ser parte del equipo de trabajadores administrativos de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.
- Estar con licencia o con permiso laboral el día en que se aplique la encuesta.
- No haber cumplido sus funciones a través del trabajo remoto.
- Manifestar que no desea participar del proceso de investigación.

### **3.3.2 Muestra**

Cuando nos referimos a la muestra de estudio estamos haciendo referencia a ese pequeño grupo que se ha seleccionado dentro del total de la población y que se ha elegido para realizar el estudio (Mejía y Ñaupas, 2016). La muestra que se ha elegido para realizar el proceso de recolección de datos estará conformada por un total de 70 trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

### **3.3.3 Muestreo**

Dentro de la literatura que hemos analizado encontramos que Mejía y Ñaupas (2016) consideran que el muestreo es aquel proceso que nos servirá para poder determinar el número de participantes que se elegirá para someterlos a un proceso de recolección de información, ya sea experimentando o sin llevar a cabo proceso experimental alguno. Desde esta delimitación conceptual nuestro muestreo será de tipo no probabilístico. Es decir que el tamaño de la muestra será seleccionado exclusivamente bajo el criterio y experiencia de quien investiga, buscado siempre que esta sea representativa de la población (Hernández et al., 2016).

#### **Unidades de análisis**

La referencia a las unidades de análisis nos lleva a resaltar lo que expresan Mejía y Ñaupas (2016) definiéndolas como aquellas entidades que serán sometidas a un análisis riguroso en el estudio. En otras palabras, es al “que” estamos estudiando o a “quien” se está estudiando. En el campo de la investigación social, quienes constituyen las unidades de análisis son los individuos o personas, grupos o algunas organizaciones sociales. Considerando esta definición nuestras unidades de análisis serán cada uno de los trabajadores pertenecientes al área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó para la recolección de información sobre las variables de estudio fue por medio de la encuesta. Respecto a este proceso Hernández, Fernández y Baptista (2015) manifestaron que es se trata de una secuencia ordenada de acciones que permiten que el investigador recoja información acerca de las variables que se ha planteado estudiar.

El instrumento que se diseñó para recoger la opinión de cada una de las unidades de análisis fue el cuestionario. Este instrumento se utilizó tanto para medir la gestión del trabajo remoto, como para el rendimiento laboral individual

(Ver anexo 3). Según señaló Figueredo (2020) el instrumento es una herramienta que se usa de manera diversa para extraer información sobre cierta problemática que es de interés para un investigador que está orientado a conocer las características de los fenómenos o la tendencia de su comportamiento en la población de estudio.

Los cuestionarios fueron diseñados por la investigadora, para ello se tomó en consideración los fundamentos establecidos por los autores que establecieron en cada caso, las dimensiones e indicadores. Fue así que para elaborar el cuestionario sobre la gestión del trabajo remoto se tomó los fundamentos de Martínez (2020) y para redactar el cuestionario sobre rendimiento laboral individual nos basamos en lo que establecieron Gabini y Salessi (2016). En este proceso de construcción de los cuestionarios se diseñó también la ficha técnica de cada uno de ellos. (Ver anexo 4).

### **Validación**

La validez de un instrumento de investigación científica significa que el grado en que las interrogantes que constituyen el instrumento, mantienen su intencionalidad o propósito para el cual fueron redactadas. Esta consistencia se mantiene aun cuando puedan ser aplicadas en diversas poblaciones y en distintos momentos (Ñaupas, Mejía y Novoa, 2015). Para validar nuestros cuestionarios procedimos a realizar la consulta a diversos especialistas en investigación y gestión pública, logrando que tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo puedan emitir su opinión a través de la técnica de juicio de expertos.

Todos los expertos coincidieron en que los cuestionarios cumplían con el criterio de suficiencia, ya que, presentaban los requisitos apropiados sobre la pertinencia, coherencia y claridad en la redacción de cada una de las interrogantes. De este modo se aceptaron como válidos para el proceso de investigación en la Entidad Pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 1:** Validez de contenido de los instrumentos de medición.

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Dra.	Beatriz Pache Rodríguez	Aplicable
2	Dr.	Paul Gregorio Paucar Llanos	Aplicable
3	Dr.	Gonzalo Alegría Varona	Aplicable

Nota. Fuente: Elaboración propia

### Confiabilidad

El proceso de confiabilidad ha sido cumplido o ejecutado mediante de la realización de una prueba piloto en la cual seleccionamos a quince (15) trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana, que no participaban en la muestra de estudio y se les solicitó que respondieran cada una de las interrogantes de los cuestionarios sobre gestión del trabajo remoto y rendimiento laboral individual. Los datos recolectados se lograron organizar en una base datos (Ver anexo 7) y sometidos a un proceso estadístico para establecer el nivel de confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. El valor de Alfa fue de  $\alpha = ,863$  para el cuestionario sobre gestión del trabajo remoto y  $\alpha = ,909$  para el cuestionario de rendimiento laboral individual. (Ver anexo 6).

La confiabilidad según Supo (2015) es el proceso a través del cual se establece de manera numérica cual es el grado en que un instrumento de recolección de datos mantiene su precisión estadística, al ser aplicado de manera repetida en una muestra referencial de estudio.

**Tabla 2:** Confiabilidad de los instrumentos de medición.

Variabes	Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
Gestión del trabajo remoto	,863	20
Rendimiento laboral individual	,909	20

Nota. Fuente: Elaboración propia.

### **3.5. Procedimiento**

Rodríguez, Breña y Esenarro (2020) manifestaron que el procedimiento que se cumple en una investigación es la secuencia ordenada de pasos que todo investigador en forma premeditada planifica cumplir para poder lograr cada uno de los objetivos que se traza en su indagación.

Esta secuencia de pasos se inició con la identificación de la problemática en el ámbito de la Entidad Pública de Lima Metropolitana. Luego de identificar los problemas, formulamos las hipótesis de investigación, para en seguida plantear los objetivos que deseábamos alcanzar. Para ampliar nuestra óptica teórica se cumplió con la revisión sistemática de los diferentes estudios previos, teorías y definiciones conceptuales sobre nuestras variables y dimensiones.

Posteriormente, seleccionamos el tipo, enfoque y diseño de investigación para así operacionalizar las variables con la finalidad de poder facilitar su medición.

Dentro del proceso de medición, se elaboraron los cuestionarios de preguntas para la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral individual. Cada instrumento quedó conformado por 20 preguntas que tenían como índices de medición una escala politómica tipo Likert, cuyas opciones de respuesta eran: Siempre (5); casi siempre (4); a veces (3); Casi nunca (2) nunca (1). Antes de utilizar los instrumentos en la muestra de estudio fue necesario cumplir con los procesos de validación y confiabilidad. El primero proceso se realizó a través del juicio de expertos y el segundo a través de una prueba piloto con 15 trabajadores de la Entidad Pública de Lima Metropolitana. Conociendo ya que ambos instrumentos eran válidos y confiables se procedió a encuestar a cada una de las unidades de análisis que formaron parte de la muestra de estudio, recolectando sus respuestas y organizando una base de datos en el software Excel y SPSS 26v (Ver anexos 8 y 9)

Para poder procesar estadísticamente y conocer los niveles de cada variable, se llevó a cabo el proceso de categorización de variables, a partir del cual se establecieron tres (03) categorías para las variables y sus dimensiones. Cada una de ellas se identificó con un rango y nombre

específico. Para la variable gestión del trabajo remoto las categorías fueron: Eficiente, Regular y Deficiente. En tanto que, para la variable rendimiento laboral individual se consideraron los rangos: Alto, Medio y Bajo. Finalmente se analizaron los resultados y se compararon aquellos ya existentes en los antecedentes de nuestra investigación, redactando la discusión y estableciendo las conclusiones y recomendaciones del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Todo método es un conjunto de pasos que se cumplen de manera organizada para poder llegar una meta establecida (Hernández, Fernández y Baptista, 2015). En este caso el método fue empelado para cumplir con el análisis de los datos que se recolectó durante la encuesta y se hacía necesario que estuviera en concordancia con el enfoque y diseño de nuestra indagación. En consideración a lo afirmado, hemos usado el método cuantitativo. Este método se apoya sustancialmente en la estadística como herramienta principal para describir las características de las variables y probar las hipótesis que se plantean.

**La estadística descriptiva**, fue utilizada para organizar los porcentajes y las frecuencias en tablas o figuras que permitieran explicar los resultados obtenidos según las categorías o niveles de cada fenómeno.

**Estadística inferencial**, fue utilizada para poder comprobar la validez de nuestras hipótesis formuladas de manera empírica y que luego de conocer su resultado pasarían a formar parte del conocimiento científico.

Por la naturaleza de las variables de estudio, que las clasificaba como cualitativas ordinales y al haber categorizado los datos recolectados decidimos elegir una prueba de tipo no paramétrica para cumplir con la comprobación de las hipótesis. Esta prueba se conoce con el nombre de Rho de Spearman y según el valor de su coeficiente (Rho) se pudo identificar si la correlación es positiva, negativa, fuerte, media, débil o inexistente. Estos niveles de relación están formulados por Hernández et al. (2015) en su tabla denominada baremos de correlación de variables. (Ver Anexo 4).

### **3.7. Aspectos éticos**

Hernández y Mendoza (2018) señalaron que en el desarrollo de toda investigación se debe tener presente una serie de normas que establecen y delimitan los códigos que todo investigador necesita conocer, valorar y respetar al poner en marcha cada proceso de investigación, sobre todo en cuanto al respeto por los participantes, la publicación de resultados y la redacción misma del informe final de la investigación.

En el caso de nuestra indagación, las normas a las que se refieren los autores estaban señaladas dentro del Código de ética de la Universidad Cesar Vallejo. Este código especifica que, en el marco de la investigación en las ciencias sociales, los aspectos éticos han sido delimitados o establecidos por la American Ritish Educational Research Association – AERA (2004). Dentro de esta norma se hace especial referencia a que todo investigador debe sin salirse del marco de respeto hacia la persona, los valores, la libertad académica, el conocimiento y la calidad de la investigación. Otra de las normas que establecían los aspectos éticos en el proceso de indagación científica es la American Educational Research Association - AERA (2010) donde se plantea que para lograr involucrar a un sujeto dentro del proceso de investigación se debe apelar a la persuasión oral, favoreciendo la protección de su identidad, autonomía y privacidad como participantes. Señala también, que se debe contar con el consentimiento y la voluntad informada de cada unidad de análisis y que todo el proceso de redacción del proyecto e inclusive la tesis deberá incluir los requisitos de las Normas APA 7ma edición.

## IV. RESULTADOS

Luego de procesar los datos recogidos a través de la encuesta sobre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral individual, se obtuvo los siguientes resultados.

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 3:** Niveles de la variable gestión del trabajo remoto en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente [74 - 100]	16	22,9
	Regular [47 - 73]	31	44,3
	Deficiente [20 - 46]	23	32,9
	Total	70	100,0

Nota. Fuente: Encuesta trabajadores MML-2022

En la tabla y figura 1 se puede apreciar que según los resultados de la encuesta el 44,3% de los trabajadores consideraron que la gestión del trabajo remoto era regular, sin embargo, para el 32% esta gestión fue deficiente y solo para el 22,9% resultó ser eficiente. En resumen, la gestión del trabajo remoto se ubica entre los niveles regular y deficiente, según el criterio de los trabajadores del área administrativa de la Entidad Pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 4:** Niveles de las dimensiones de la gestión del trabajo remoto en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje valido
Variación excepcional de funciones	Eficiente	[26-35]	13	18.6
	Regular	[16-25]	41	58.6
	Deficiente	[7-15]	16	22.8
Cooperación laboral	Eficiente	[23-30]	14	20.0
	Regular	[14-22]	16	22.8
	Deficiente	[6-13]	40	57.2
Reducción de la jornada laboral	Eficiente	[26-35]	20	28.6
	Regular	[16-25]	35	50.0
	Deficiente	[7-15]	15	21.4

Nota. Fuente: Encuesta trabajadores MML-2022

Según observamos en la tabla y figura 2 para el 58,6% de trabajadores la variación excepcional de funciones como uno de los procesos de la gestión del trabajo remoto se ubicó en el nivel regular; también el 57,2% afirmó que la cooperación laboral como parte de la gestión del trabajo remoto fue deficiente, mientras que, para el 50% la reducción de la jornada laboral en la realización de la gestión del trabajo remoto fue de nivel regular. Se evidencia que la mayor deficiencia se produjo en la dimensión cooperación laboral, lo que evidenciamos en la gestión del trabajo remoto de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

**Tabla 5:** *Niveles del variable rendimiento laboral individual en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto [74 - 100]	21	30,0
	Medio [47 - 73]	25	35,7
	Bajo [20 - 46]	24	34,3
	Total	70	100,0

Nota. Fuente: Encuesta trabajadores MML-2022

En la tabla y figura 3 se detallan los resultados que corresponden al rendimiento laboral individual en donde se puede apreciar que el 35,7% de los trabajadores demostraron un nivel medio de actitudes en el rendimiento de sus labores, en tanto que el 34,3% tuvo un nivel bajo y el 30% de ellos tuvo un rendimiento de nivel alto. En síntesis, queda demostrado que los porcentajes están distribuidos de manera muy similar por lo que, el rendimiento laboral individual oscila entre los niveles, medio, bajo y alto.

**Tabla 6:** Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral individual en trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje valido
Rendimiento en la tarea	Alto	[26-35]	13	18.6
	Medio	[16-25]	21	30.0
	Bajo	[7-15]	36	51.4
Comportamientos contraproducentes	Alto	[23-30]	32	45.7
	Medio	[14-22]	22	31.4
	Bajo	[6-13]	16	22.9
Rendimiento en el contexto	Alto	[26-35]	17	24.3
	Medio	[16-25]	32	45.7
	Bajo	[7-15]	21	30.0

Nota. Fuente: Encuesta trabajadores MML-2022

La tabla y figura 4 detalla que el 51,4% de los trabajadores demostró un nivel bajo de rendimiento laboral en la tarea; así también, existió un 45,7% de trabajadores que demostraron un alto nivel de comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto que demostraron el 45,7% de ellos fue de nivel medio. Esto significa que, durante el desempeño de sus funciones, existió un alto nivel de comportamientos contraproducentes por parte de los trabajadores del área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

## 4.2 Resultados inferenciales

Para conocer la veracidad de nuestras hipótesis de investigación sometimos los valores de las encuestas al procesamiento estadístico a través de la prueba de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

**Ho=** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Hi=** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

### Condiciones estadísticas

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

Nivel de significancia: 95% de confianza ( $p = ,050$ )

**Tabla 7:** Prueba de correlación de Spearman para gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

			Gestión del Trabajo Remoto	Rendimiento Laboral Individual
Rho de Spearman	Gestión del Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Rendimiento Laboral Individual	Rendimiento Laboral Individual	Coeficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 5 se observa el valor de la significancia  $p= ,000 < ,050$  que cumple la condición estadística para rechazar la hipótesis nula. Además, el valor de Rho = ,949 según el baremo de correlación indica que existe relación significativa y de nivel muy fuerte entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima

Metropolitana. Con lo cual si se mejora la gestión del trabajo remoto se incrementará el rendimiento laboral individual.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho=** No existe relación significativa entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Hi =** Existe relación significativa entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Tabla 8:** Prueba de correlación de Spearman para variación excepcional de funciones y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

			Variación excepcional de funciones	Rendimiento Laboral Individual
Rho de Spearman	Variación excepcional de funciones	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento Laboral Individual	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 6 se tiene los resultados de la prueba sobre la primera hipótesis específica, en ella apreciamos que la significancia  $p = ,000 < ,050$  nos permite rechazar la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. Al mismo tiempo, el coeficiente de correlación  $Rho = ,874$  señala que la correlación es de nivel muy fuerte y por tanto, si la variación excepcional de funciones se cumple de manera más eficiente, se lograra un mayor nivel de rendimiento Laboral Individual por parte de los

trabajadores del área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

### Prueba de hipótesis específica 2

**Ho=** No existe relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Hi=** Existe relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Tabla 9:** Prueba de correlación de Spearman para la cooperación laboral y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

			Cooperación laboral	Rendimiento Laboral Individual
Rho de Spearman	Cooperación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	70	70
Rendimiento Laboral Individual	Rendimiento Laboral Individual	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	70	70

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

En la tabla 7 se tiene los resultados de la prueba para la segunda hipótesis específica en la cual el valor de la significancia bilateral fue de  $p = ,002 < ,050$  a partir de la cual rechazamos la hipótesis nula y logramos inferir que existe relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. Así también, el valor de  $Rho = ,359$  demostró que la correlación es de nivel medio y, por lo tanto, si la cooperación laboral se desarrolla de manera más eficiente se lograra un mayor nivel de rendimiento laboral individual por parte de los trabajadores del área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho=** No existe relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Hi=** Existe relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.

**Tabla 10:** Prueba de correlación de Spearman para la reducción de la jornada laboral y el rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana.

			Reducción de la jornada laboral	Rendimiento Laboral Individual
Rho de Spearman	Reducción de la jornada laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento Laboral Individual	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 8 contiene los valores estadísticos de la prueba de Spearman para la tercera hipótesis específica, en donde se puede apreciar que el valor de la significancia  $p = ,000 < ,050$  permite rechazar la hipótesis nula y por ende se asume que existe relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. Esta relación tiene un coeficiente Rho = ,917 que según el baremo resulta ser de nivel muy fuerte por lo cual, se asume que, si se cumple con un proceso de reducción de la jornada laboral más eficiente, el rendimiento laboral individual también será de nivel alto.

## V. DISCUSIÓN

Luego de analizar cada uno de los resultados se ha podido establecer que en cuanto a la hipótesis general que buscaba determinar la correlación entre la gestión del trabajo remoto y el rendimiento laboral individual, existen diversas terminologías que se han empleado en estudios previos al nuestro para referirse al trabajo remoto. Dentro de ellos están: el teletrabajo, trabajo a distancia, sin embargo, todos ellos están relacionados al trabajo que se lleva cabo a través de la web. También sobre el rendimiento laboral individual, encontramos que algunos autores lo denominan simplemente rendimiento laboral o desempeño laboral, lo cual no fue una limitante para que se tome en consideración algunos antecedentes de investigación, ya que, el rendimiento laboral se refiere a las actitudes que muestra el grupo en general, lo cual determina su nivel de productividad; y el rendimiento laboral individual como su nombre lo indica está referido solo a las actitudes individuales de los colaboradores que se reflejan en su productividad personal.

Los resultados de nuestra investigación demostraron que el 44,3% de los trabajadores consideraron que la gestión del trabajo remoto era regular, para el 32% fue deficiente y para el 22,9% era eficiente. Encontramos que la gestión del trabajo remoto fluctuaba entre los niveles regular y deficiente. Cuando estos valores los contrastamos con los del rendimiento laboral individual se determinó que el 35,7% de los trabajadores tenía un nivel medio en su rendimiento, el 34,3% tuvo un nivel bajo y el 30% un rendimiento alto. Se demostró que los porcentajes estaban distribuidos de manera muy similar entre todos los niveles.

A estos resultados se sumaron los valores estadísticos de la prueba de Spearman los cuales indicaron que el valor de la significancia fue de  $p = ,000$  y era menor a  $,050$  además, el valor de Rho fue de  $,949$ . Ambos valores demostraban una correlación significativa y de nivel muy fuerte entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. Lo cual significaba que, si se mejora la gestión del trabajo remoto se incrementará el rendimiento laboral individual. Estos resultados tienen similitud con lo que estableció Rojas (2022) al estudiar la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, encontrando que había relación entre

las variables y que dicha correlación según el Rho de Spearman era moderada al obtener un valor de 0,649.

También se encontró similitud en los resultados que nos brindaron Álvarez et al. (2020) sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral, donde además de una relación entre variables los colaboradores indicaron la existencia de una obligatoriedad de trabajar más tiempo desde casa, con lo que las tasas de productividad fueron seriamente afectadas, con un crecimiento de carga de trabajo diario e incertidumbre sobre el logro de un alto nivel de productividad de los empleados. Esto debido a las dificultades que presentaron los trabajadores para comunicarse y con lo cual el trabajo colaborativo no se cumplió de manera efectiva. Bajo estos últimos resultados, se evidencia el cumplimiento de lo que señalaba la teoría de la activación de Zajonc (1965) donde se afirmaba que la presencia de otros trabajadores generaba emociones, estimulándonos a hacer las cosas de mejor manera. Esta teoría también demostró que debido a la pandemia la realización del trabajo no presencial, originó serias falencias en el desempeño de cada colaborador, quienes no estaban familiarizados con este tipo de trabajo y que, además, se sintieron solos y sin apoyo emocional y/o de grupo para superar las dificultades de este tipo de trabajo.

Lo dicho por el autor de esta teoría se confirma con las conclusiones de Fernández (2022) al evidenciar en su estudio sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral que estaban moderadamente relacionados entre sí, pero que también el trabajo remoto se relacionaba con la capacidad del personal del área administrativa de la empresa. Esto significaba que, mientras mejor se implemente el trabajo remoto, habrá mayor o mejor desempeño. La capacidad que todo individuo demuestra en su labor está vinculada, según la teoría de la carga social, de Ringelmann (1913) a que todo trabajador disminuye su esfuerzo individual cuando integra un grupo numeroso de trabajo, ya que, por lo general tienen a aprovechar el esfuerzo de otros buscando un mayor tiempo de descanso. Además, cuando el grupo de trabajadores es numeroso algunos se percatan que existen los que no se desempeñan de manera adecuada y asumen una actitud de desmotivación y se esconden en el grupo para evadir responsabilidades.

Esta teoría, nos dio los argumentos para describir porque todos los colaboradores de la entidad pública de Lima Metropolitana al ser asignados en labores remotas demostraron desmotivación, y la gran mayoría de ellos evadía asumir responsabilidades justificándose en situaciones de salud familiar o personal. Con estas actitudes de los trabajadores de esta entidad pública, la productividad en general se vio disminuida, ello debido a que el trabajo remoto no solo está relacionado al rendimiento laboral individual, sino que también está vinculado a otras variables como la productividad. Esto último se consolida con el estudio de Pacheco (2022) que al indagar sobre el teletrabajo y la productividad encontró que había relación positiva, sobre todo en las dimensiones que se usan como parte del teletrabajo, como son las TIC y la autoprogramación. La relación fue de menor significancia en cuanto a la dimensión cambio organizacional y fue negativa en la dimensión distancia. Se demostró que era necesario fortalecer el trabajo con las dimensiones que presentaron menor relación a fin de que el teletrabajo pueda tener un mayor nivel de relación con la productividad de los trabajadores.

Las afirmaciones hechas también tienen similitud con el estudio de Arroyo (2022) quien encontró que el trabajo remoto y la productividad laboral en el contexto de la pandemia estaban asociados y que la correlación según Spearman tuvo un valor de 0, 446 siendo positiva moderada y de nivel significativo  $p= 0.05$ . La productividad fue baja durante el desarrollo del teletrabajo, tal como fue demostrado por Estrada (2018) al estudiar los impactos de un programa de capacitación y el rendimiento laboral en un grupo de colaboradores. En este estudio el 62% estuvieron satisfechos con el programa de capacitación, el 67% solicitaban incentivos de participación, el 55% buscaban desarrollar habilidades técnicas y 55% mejorar sus logros laborales. Con lo cual se comprobó que la productividad no solo puede sufrir cambios a través del teletrabajo, sino que, es necesario diseñar planes de capacitación para los colaboradores a fin de que potencien sus capacidades.

Nada de lo que se ha encontrado en cuanto al trabajo remoto el rendimiento laboral y sobre la productividad en la cual se ve reflejado, alcanzaría los objetivos trazados si es que no se acompaña el plan de capacitación con modelo de evaluación tal como lo señala Figueroa (2019) el

mismo que encontró relación entre la implementación de un modelo para evaluar el desempeño y el rendimiento laboral. Además, al evaluar el desempeño como parte del rendimiento laboral, hubo un 63% de trabajadores con desempeño alto, el cual se relacionaba significativamente con el rendimiento laboral, y según Spearman el valor de  $Rho = 0.807$  demostraba una relación positiva muy fuerte. El hecho de someter a una evaluación permanente al rendimiento laboral de cada trabajador tiene semejanza con lo que encontraron Martel y Sucari (2019) sobre la gestión del rendimiento laboral y la calidad del servicio, donde ambas variables estaban relacionadas, pero además del rendimiento laboral, el compromiso laboral, motivación laboral y capacitación laboral tenían relación con la calidad de servicios y esta relación era altamente significativa. Esto significa que, una buena gestión, no solo respecto al trabajo remoto, sino al rendimiento laboral garantizaría que la institución brindara un servicio de calidad.

Por último, todo lo que encontramos en relación al trabajo remoto apunta a que no existe una correlación exclusiva con alguna variable, sino que, existen diversas vinculaciones con algunos fenómenos que componen el ámbito empresarial o administrativo. Esto se consolida con los resultados de Peralta et al. (2020) el cual encontró que el teletrabajo y la administración de empresas al estar relacionados generan algunas ventajas como la disminución de la necesidad de contar con mejor infraestructura, mejor adecuación de los horarios de los trabajadores, mayor aprovechamiento de los puestos laborales, menor conflicto entre trabajadores. Lo cual hace del proceso de administración dentro de una institución uno de los aspectos de gran relevancia que pueden ayudar a minimizar los efectos negativos que puede tener el teletrabajo o trabajo remoto.

En lo que se refiere a los resultados sobre la primera hipótesis específica, nuestros resultados indicaron que la significancia  $p = ,000 < ,050$  nos permitió asumir que existe relación significativa entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana y que según el coeficiente de correlación  $Rho = ,874$  la correlación era de nivel muy fuerte. Lo cual nos permitía afirmar que, si la variación excepcional de funciones se cumple de manera más eficiente, se

lograra un mayor nivel de rendimiento Laboral Individual en la Entidad Pública de Lima Metropolitana. Debemos tener presente que cuando se cambia de manera inesperada la jornada laboral o las responsabilidades que habían sido asignadas, se puede afectar el rendimiento en la tarea, tal como lo demostraron los valores porcentuales de nuestro estudio en donde el 51,4% tuvo un nivel bajo en esta dimensión. Esto sucedió aun cuando la variación excepcional de funciones en nuestra entidad pública fue para el 58,6% de nivel regular, es decir que no se varió significativamente las funciones que los trabajadores venían desempeñando de manera presencial. Pero si se alteró el clima organizacional debido a que se generó evasión de responsabilidades y como el clima es una variable relacionada con el trabajo remoto se generó una alteración en el ámbito laboral de la institución.

Esta afirmación es similar con lo que indicó Renderos (2017) indagación el clima organizacional y el rendimiento laboral donde el 56.77% de los colaboradores percibió que el clima organizacional tiene vínculo con el rendimiento laboral. Además, la mitad de los empleados identificaron un clima organizacional, negativo y relacionado al rendimiento laboral y el resto de los trabajadores, manifestaron que era positivo y no relacionado con el rendimiento laboral. Estas diferencias entre la percepción de un clima organizacional negativo y cierto nivel de rendimiento laboral, nos hizo pensar que no era necesario que tanto el clima como el rendimiento pueden ser opuestos, pero aun así mantienen algún tipo de relación. El clima es un factor muy importante para el desarrollo de una organización, por eso es que debemos promover que nuestra decisiones y conductas al interior de la institución favorezcan el desarrollo positivo de esta variable.

Tenemos que aprender de nuestras falencias presentadas durante la asignación del trabajo remoto que nos llevó a imponer funciones desconociendo lo que encontró Acosta y Muñoz (2020) sobre las lecciones a cerca del trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19, que al implementar la modalidad de teletrabajo sin interesarnos en que los trabajadores estaban acostumbrados a una modalidad presencial, y se requería de una gran gestión de cambio, con acondicionamiento tecnológico y capacitación que le sirva al trabajador para adquirir las habilidades

necesarias para teletrabajar, lo único que se generó fue el enfrentamiento entre colaboradores.

Los resultados que hemos obtenido sobre la segunda hipótesis especifican nos demostraron que según el valor de la significancia bilateral  $p = ,002 < ,050$  inferimos que existe relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana y que la correlación era de nivel medio debido a que el valor de  $Rho = ,359$ . Asumimos que, si la cooperación laboral se desarrolla de manera más eficiente lograremos un mayor nivel de rendimiento laboral individual por parte de los trabajadores. Esto nos demostró que si asumimos desafíos con responsabilidad y deseo de colaboración nuestro rendimiento se verá sustentado en la dedicación que le otorguemos al proceso de aprender un nuevo rol o una nueva responsabilidad. Lo cual se refuerza con lo que encontró Gabini (2018) y que dentro de sus conclusiones mencionó que los altos niveles relacionados con elevados índices de rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto, caracterizados por su dedicación al asumir desafíos laborales, estaban lejos de los bajos niveles de comportamientos contraproducentes y muy por el contrario se evidenció un alto nivel de satisfacción entre compañeros, pero mucho descontento con el salario recibido.

Estas actitudes positivas generan siempre buenas relaciones interpersonales que ayudan a que el rendimiento laboral sea mayor. Así lo demostró Bohorquez (2020) al afirmar que existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral. Además, los componentes de las relaciones interpersonales afectan directamente el rendimiento laboral específicamente en la calidad laboral, trabajo en equipo, eficacia y eficiencia laboral. Por ello siempre las relaciones laborales sean positivas tendremos trabajadores más contentos y con menor presión, ya que, el estrés es también un aspecto que puede afectar el rendimiento laboral, tal como lo señalan Giraldez y Huamán (2016) al detallar que la correlación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral era presentando una relación de  $r = -,083$  que es negativa o inversa y que detalla que, a menor estrés, mayor rendimiento laboral.

Estos resultados están vinculados de manera directa con la teoría del rendimiento contextual de Borman y Motowidlo (1993) que reconocen que la influencia del ambiente laboral en el rendimiento de las personas es un factor preponderante, al existir dos tipos de rendimiento. El primero es el rendimiento en la tarea, referido a la ejecución de las actividades formales del cargo y el segundo que se produce en el contexto y que implica realizar acciones para promover un ambiente psicosocial de bienestar interpersonal, que facilite una jornada laboral más productiva.

Finalmente, sobre los valores estadísticos que encontramos sobre la tercera hipótesis específica los resultados de la prueba de Spearman indicaron que el valor de la significancia  $p = ,000 < ,050$  nos permitió asumir que existe relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública. También el valor del coeficiente  $Rho = ,917$  resultando ser de nivel muy fuerte asumiendo que, si se cumple con un proceso de reducción de la jornada laboral más eficiente, el rendimiento laboral individual también será de nivel alto. Muchas veces reducir las tareas no significa menor rendimiento o más ocio en el trabajador. Reducir es a veces también un aspecto motivador, que se puede emplear mientras el trabajador se adapta a su nueva forma de trabajo. Coincidimos así con Peralta (2022) que al estudiar la modalidad del teletrabajo encontró que tenía un impacto en los servidores públicos, siendo su mayor virtud el hecho de generar la motivación necesaria para el trabajo e incluso mayor capacidad para realizar diferentes actividades como las que se refieren a la gestión administrativa.

Esta afirmación coincide con lo que encontró Aguilar (2018) sobre la motivación y el rendimiento laboral, donde los resultados demostraron que para el 60% de los sujetos era indiferente que se lleva a cabo una retroalimentación proactiva en la organización, sin embargo, la motivación estaba vinculada positivamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa, según el valor de Chi-Cuadrado  $X^2 = 228.60$ . Se suma a estas afirmaciones Serrano (2016) en donde se manifestó que existía una correlación significativa entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral, y que la probabilidad de 95% de confianza brindaba certeza en que la

correlacione sea verdadera con un valor de  $X^2= 3,1052$ . A lo dicho también se suma los resultados de Cubas (2016) en la cual se estableció que el 25% de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo, un 75% con grado de motivación medio. Demostrándose a través de la prueba de hipótesis que, a mayor motivación, mayor rendimiento laboral.

Estos resultados consolidan lo que señalaba la teoría del rendimiento de Campbell (1993) para quien cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales se genera en función de los conocimientos, las habilidades y la motivación. El rendimiento puede ser predicho a partir de los elementos que lo componen y que se conocen como determinantes y que pueden provenir de fuera o dentro del sujeto.

## VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe relación significativa y de nivel muy fuerte entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. Si se mejora la gestión del trabajo remoto se incrementará el rendimiento laboral individual, ello debido a que el valor de la significancia fue  $p = ,000 < ,050$  y  $Rho = ,949$ .
2. Logramos determinar que en base a la significancia  $p = ,000 < ,050$  existía relación significativa entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. El valor de  $Rho = ,874$  indicó que la correlación es de nivel muy fuerte por lo que, si la variación excepcional de funciones se cumple de manera más eficiente, lograremos un mayor nivel de rendimiento Laboral Individual por parte de los trabajadores.
3. En base a los valores de la significancia bilateral de  $p = ,002 < ,050$  logramos determinar que existía relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. El valor de  $Rho = ,359$  indicó una correlación de nivel medio infiriendo que si la cooperación laboral se desarrolla de manera más eficiente lograremos un mayor nivel de rendimiento laboral individual por parte de los trabajadores de esta Municipalidad.
4. En base al valor de la significancia  $p = ,000 < ,050$  pudimos determinar que existía relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana la cual según el coeficiente  $Rho = ,917$  resultó ser de nivel muy fuerte, de ahí que, si se cumple con un proceso de reducción de la jornada laboral más eficiente, el rendimiento laboral individual de los trabajadores de la municipalidad será de nivel alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El directivo de la Entidad Pública de Lima Metropolitana, deberá establecer políticas de gestión orientadas al fortalecimiento de las acciones laborales a través del trabajo remoto, para lo cual se debe llevar a cabo un diagnóstico situacional laboral a través de la herramienta FODA identificando así las principales fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas internas y externas que pueden afectar el rendimiento laboral individual de los trabajadores administrativos.
2. El jefe del área administrativa de la Entidad Pública de Lima Metropolitana deberá establecer un convenio interinstitucional para realizar actividades de capacitación y actualización del personal con la finalidad de que puedan conocer los procedimientos, herramientas y medios que permitan llevar a cabo el proceso de variación excepcional de funciones bajo lo establecido por la Ley N° 30036 que regula el trabajo remoto en el Perú.
3. El gerente de la Entidad Publica de Lima Metropolitana deberá designar un equipo de trabajo que determine las políticas y mecanismos que promuevan el desarrollo de un alto nivel de cooperación laboral entre las diferentes áreas y gerencias de la Municipalidad. Estas políticas y mecanismos se determinarán durante el planeamiento estratégico que se llevará a cabo como parte de la gestión para el desarrollo del proyecto institucional.
4. Las gerencias de la Entidad Publica de Lima Metropolitana deben planificar jornadas de evaluación del personal administrativo a fin de conocer cuáles son las capacidades laborales que presenta cada uno de ellos y de este modo asignarles un puesto o función laboral que sea acorde a su formación o las capacidades profesionales que se identifiquen en dicho proceso.

## REFERENCIAS

- Acosta, A. y Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia Covid-19*. (Tesis de Maestría). Bogotá – Colombia: Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle.pdf>
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C, Lima, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Lima – Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle.pdf>
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C, Lima, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Lima – Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/pdf>
- Álvarez, J., Chuco, V., Chavez, M. y Cuba, L. (2020) *Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en el marco del Covid-19*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorio.upc.edu.pe/articulo-5888-2-10-20220809.pdf>
- American Educational Research Association - AERA (2010) Understanding Complex Ecologies in a Changing World. *Annual Meeting Program*. ISSN 0163-9676.
- Arroyo (2022) *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/pdf>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) *Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads>.
- Bohorquez, K. (2020). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial La Convención - Cusco, 2018*. (Tesis de Maestría). Cusco – Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/pdf>.

- Borman, W. y Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borrero, R. (2019). Human talent management processes in the management education sector of Colombia. *Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*. Doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>.
- Cabezas, C. y Brito, J. (2022) La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del conocimiento*. <http://DOI:10.23857/pc.v6i11.3296>.
- Caiza, L. (2020). *Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIA INC S.A.* (Tesis de Ingeniería). Latacunga – Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/pdf>.
- Campbell, J. (1993). Teoría de la medición del rendimiento laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 7(1), 109-121. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cortés, G., Henao, N. y Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. (Tesis de Maestría). Bogotá – Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle.pdf>
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E-Adeu Deportivo Sac-Chiclayo*. (Tesis). Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán. <https://docplayer.es/132593624-tesis-la-motivacion-y-su-influencia-en-el-rendimiento-laboral-del-personal-en-la-i-e-adeu-deportivo-sac-chiclayo.html>
- Estrada, A. (2018). *Impactos del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Seoing E.I.R.L.* (Tesis). Perú: Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/pdf>.
- Fernández, J. (2022). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. (Tesis de Maestría). Trujillo – Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/pdf>.

- Figueroa, G. (2019). *Implementación de un modelo de evaluación de desempeño y su influencia en el rendimiento laboral en una empresa minera 2017*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/pdf>.
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16(1), 31-45. ISSN 1667-4545.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. (Tesis Doctoral). La Plata – Argentina: Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle.pdf>
- García, E. (2022) La situación actual y el teletrabajo en el Perú. *Revista Cielo Laboral*. 4(2) 42-5. <https://www.cielolaboral.com.pdf>
- Giraldez, Z. y Huaman, I. (2016). *Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la financiera pro empresa de Huancavelica -2015*. (Tesis). Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/1137>
- Guyot, K. and Sawhill, I. (2020), Telecommuting will likely continue long after the pandemic. *Brookings Institution web posting*. <https://www.brookings.edu/blog/upfront>.
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación* (4 ed.). Mc GrawHill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación* (5 ed.). Mc GrawHill.
- Hurley, J., Fernández-Macías, E., Bisello, M., Vacas-Soriano, C. y Fana, M. (2019), *European Jobs Monitor 2019: Shifts in the employment structure at regional level, European Jobs Monitor series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Laaksonen, O., & Peltoniemi, M. (2018). The Essence of Dynamic Capabilities and their Measurement. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12122>

- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C., Keem, S., Zhou, J., (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: a meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.08.001>
- Martel, J. y Sucari, L. (2019). *La gestión del rendimiento laboral y la calidad del servicio de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2018.* (Tesis). Cerro de Pasco – Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1623>
- Martínez, J. (2020) *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas.* Autoridad Nacional del Servicio Civil. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR\\_2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf)
- McCarthy, A., Ahearne, A., Bohle, K., Síocháin, T. y Frost, D. (2020). *Remote Working During COVID-19: Ireland's National Survey Initial Report.* Galway, Ireland: NUI Galway Whitaker Institute & Western Development Commission.
- Mejía, E. y Ñaupas, H. (2016) *Metodología de la investigación.* Ediciones de la U. <https://corladancash.com/pdf>.
- Murphy, H. (2020). *Facebook to shift permanently to a more remote workforce,* *Financial Times.* <https://www.ft.com/content/4ae2fdf7-f427-4e98-abd7-feeb6b6f43f2>.
- Naciones Unidas (2020). *Informe: El impacto del COVID-19 en América Latina y el Caribe.* [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/ES\\_SG-Policy-briefCOVID-LAC.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/ES_SG-Policy-briefCOVID-LAC.pdf).
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Novoa, E. (2020). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis:* Ediciones de la U.
- Pacheco, L. (2022) *Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019 2022.* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>.
- Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. Ecuador: *RECIMUNDO*, doi:10.26820.

- Peralta, J. (2022) *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. Ecuador: Universidad del Azuay.  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>
- Pouliakas, K. y Branka, J. (2020). EU jobs at highest risk of Covid-19 social dista exacerbating the labour market divide? Luxembourg: *Publications Office of thCedefop working paper*, No 1.  
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/968483>
- Renders, E. (2017). *Clima organizacional asociado al rendimiento laboral en los empleados de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat*. (Tesis). San Salvador – El Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador.  
<http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/tesis/941001002.pdf>
- Renders, E. (2017). *Clima organizacional asociado al rendimiento laboral en los empleados de la alcaldía municipal de San Pedro Masahuat*. (Tesis). San Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador.  
<http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/tesis/941001002.pdf>.
- Ringelmann, M. (1913). Recherches sur les moteurs animés: Travail de l’homme. *Annales de l’Institut Nationale Agronomique*. 2(12), 1-40.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.936>
- Ritish Educational Research Association – AERA (2004) *Pautas éticas revisadas para la investigación educativa*.  
<https://www.bera.ac.uk/publication/revised-ethical-guidelines.pdf>.
- Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2020) Las variables en la metodología de la investigación científica. *Área de Innovación y Desarrollo,S.L*. DOI:  
<https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>.
- Rojas, C. (2022). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle.pdf>
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/pdf>.

- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macias, E. y Bisello, M. (2020) Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide. *RC Working Papers Series on Labour, Education and Technology* 20(5). <https://www.econstor.eu/handle/10419/231337>.
- Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Spanish Edition.
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Perú. <http://www.repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Teece, D. (2007). The Effect of Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Business*. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Vakola, M., Soderquist, K., & Prastacos, G. (2007). Competency management insupport of organisational change. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437720710755245>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Waldeck, J., Durante, C., Helmuth, B. y Marcia, B. (2019). Communication in a Changing World: Contemporary Perspectives on Business Communication Competence. *Journal of Education for Business*. <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.608388>.
- Zajonc, R. (1965). Facilitación social. Science. *American Psychological Association*. 149(3681)269–274. <https://doi.org/10.1126>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Tabla 11: Operacionalización de la variable gestión del trabajo remoto.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variación excepcional de funciones</b>	Martínez (2020) señaló que 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, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumir otras tareas</li> <li>- Evitar horas compensables.</li> <li>- Aspectos contractuales.</li> <li>- Redistribución del personal.</li> <li>- Apoyo a otras entidades publicas</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7
<b>Cooperación laboral</b>	La variable se medirá a través de las tres dimensiones y sus indicadores, con los que se construirá un cuestionario con una escala tipo Likert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo entre entidades públicas.</li> <li>- Derivar personal a otra entidad pública.</li> <li>- Limitar licencias del personal.</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,
<b>Reducción de la jornada laboral</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de jornada diaria.</li> <li>- Individualización de la jornada laboral.</li> <li>- Limitar consulta y negociación horaria.</li> <li>- Compensación de horas a posterior.</li> </ul>	14,15,16,17,18,19, 20.
			Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Tabla 12: Operacionalización de la variable rendimiento laboral individual.

Dimensiones		Indicadores	Escala de medición
<b>Rendimiento en la tarea</b>	Gabini y Salessi (2016) señalan que es entendido como los comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y que se encuentran bajo el control del individuo. No debe ser entendido como el nivel de productividad o efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Planificación del trabajo</li> <li>- Organización del trabajo</li> <li>- Orientación hacia los resultados.</li> <li>- Priorización Trabajo eficiente</li> <li>- Exceso de negatividad</li> <li>- Comportamiento antisocial</li> <li>- Comportamiento obsceno</li> <li>- Oposición a las normas.</li> <li>- Mal empleo del tiempo.</li> <li>- Iniciativa.</li> <li>- Tareas laborales desafiantes</li> <li>- Actualización de conocimientos</li> <li>- Habilidades laborales</li> <li>- Soluciones creativas frente a nuevos problemas</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7
<b>Comportamientos contraproducentes</b>	Esta variable se medirá a partir de sus dimensiones e indicadores a partir de los cuales adaptaremos un cuestionario de preguntas con una escala Likert		Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
<b>Rendimiento en el contexto</b>			14,15,16, 17,18,19, 20.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión del trabajo remoto y Rendimiento Laboral Individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022							
Autor: Jacqueline Verónica Ruiz García.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022?</p> <p><b>Problema específico 3</b></p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre la reducción de la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre la variación excepcional de funciones y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre la cooperación laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b></p>	<b>Variable 1: Trabajo remoto</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Variación excepcional de funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumir otras tareas</li> <li>- Evitar horas compensables.</li> <li>- Aspectos contractuales.</li> <li>- Redistribución del personal.</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	<p>Eficiente [26-35] Regular [16-25] Deficiente [7-15]</p>
			<b>Cooperación laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo a otras entidades publicas</li> <li>- Apoyo entre entidades públicas.</li> <li>- Derivar personal a otra entidad pública.</li> <li>- Limitar licencias del personal.</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,		<p>Eficiente [23-30] Regular [14-22] Deficiente [6-13]</p>
<b>Reducción de la jornada laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de jornada diaria.</li> <li>- Individualización de la jornada laboral.</li> <li>- Limitar consulta y negociación horaria.</li> </ul>	14,15,16,17,18,19,20.	<p>Eficiente [26-35] Regular [16-25] Deficiente [7-15]</p>				

¿Cuál es la relación entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022?	jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.	Existe relación significativa entre la reducción de la jornada laboral y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana 2022.		- Compensación de horas a posterior.				
			<b>Variable 2: Rendimiento Laboral Individual</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>		<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			<b>Rendimiento en la tarea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Planificación del trabajo</li> <li>- Organización del trabajo</li> <li>- Orientación hacia los resultados.</li> <li>- Priorización</li> <li>- Trabajo eficiente</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto [26-35] Medio [16-25] Bajo [7-15]	
			<b>Comportamientos contraproducentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exceso de negatividad</li> <li>- Comportamiento antisocial</li> <li>- Comportamiento obsceno</li> <li>- Oposición a las normas.</li> <li>- Mal empleo del tiempo.</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,		Alto [23-30] Medio [14-22] Bajo [6-13]	
<b>Rendimiento en el contexto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa.</li> <li>- Tareas laborales desafiantes</li> <li>- Actualización de conocimientos</li> <li>- Habilidades laborales</li> <li>- Soluciones creativas frente a nuevos problemas</li> </ul>	14,15,16,17,18,19,20.	Alto [26-35] Medio [16-25] Bajo [7-15]					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental: Transversal - Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 80 trabajadores de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico – Intensional</p> <p><b>Muestra:</b> 70 trabajadores del área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Unidades de análisis:</b> Trabajadores del área administrativa de una Entidad Pública de Lima Metropolitana</p>	<p><b>Variable 1: Trabajo remoto</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Bajo el criterio de las dimensiones establecidas por Martínez (2020)</p> <hr/> <p><b>Variable 1: Rendimiento Laboral Individual</b></p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario. Adaptado de la escala de rendimiento laboral individual de Gabini &amp; Salessi (2016)</p>	<p><b>Descriptiva:</b> se procesaron los datos recolectados sobre ambas variables y sus dimensiones. Presentando resultados mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se aplicará la prueba estadística Rho de Spearman. Tanto la variable trabajo remoto como el rendimiento laboral individual son de tipo ordinal y cumplen requisitos para esta prueba de correlación.</p>

### Anexo 3. Instrumentos de medición

#### **CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TRABAJO REMOTO**

Estimados compañeros de trabajo, este cuestionario tiene como propósito recoger tus opiniones sobre el trabajo remoto que se desarrolló en el contexto de la Pandemia por la COVID 19. Es importante que nos proporciones información que sea veraz y que corresponda específicamente a esta situación laboral que se generó. Esta información no debe tener orientación de favoritismo institucional o personal y justamente para salvaguardar ello es que nuestro cuestionario es anónimo.

#### **INSTRUCCIONES:**

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
1	Durante el trabajo remoto debió asumir funciones ajenas a su perfil profesional.					
2	Recibió capacitación virtual o a través de otros medios para que pueda desempeñar su trabajo de manera remota.					
3	Durante la pandemia se vio obligado a realizar trabajo remoto con mayor cantidad de horas para evitar compensar horas posteriormente.					
4	El trabajo remoto que realizó fue asignado respetando los aspectos contractuales que establecen las leyes laborales.					
5	Los roles asignados para el trabajo remoto fueron en mutuo acuerdo con cada trabajador.					
6	La distribución del personal para la realización del trabajo remoto fue equitativa para todas las áreas institucionales.					
7	Durante la pandemia se redistribuyó el personal para el trabajo remoto, en forma autoritaria y sin tener en cuenta el perfil del profesional.					

<b>Cooperación laboral</b>					
8	El trabajo remoto hizo posible seguir brindando apoyo a otras instituciones como: comedores populares, juntas vecinales, etc.				
9	Considera que brindarse apoyo entre instituciones a través del trabajo remoto logró que la gestión de la institución fuera mas eficiente.				
10	El trabajo remoto ha sido un medio eficaz para que se pueda seguir recibiendo el apoyo de otras instituciones gubernamentales.				
11	Durante la pandemia fuiste asignado a brindar apoyo a otras instituciones que desconocías su gestión.				
12	Fue por tu perfil profesional/laboral que fuiste asignado a brindar apoyo a otra institución pública que desconocías su forma de trabajo.				
13	En tu institución, se cometió abusos al limitar las licencias laborales del personal, debido a que el trabajo era remoto.				
<b>Reducción de la jornada laboral</b>					
14	En los casos en que se redujo la jornada laboral remota, esto ha significado un problema de sobre carga laboral en la actualidad.				
15	Reducir la jornada laboral por trabajo remoto generó mayor número de quejas de los usuarios por deficiencias en la atención de sus solicitudes.				
16	Individualizar la jornada laboral del trabajo remoto dio lugar a que solo algunos trabajadores se favorezcan con su horario de trabajo.				
17	La individualización de la jornada laboral, durante el trabajo remoto, permitió que los trabajadores evadan ciertas responsabilidades.				
18	La limitación de la consulta y negociación de las horas de trabajo remoto originó conflictos entre los gerentes y los trabajadores.				
19	Actualmente, existen trabajadores que están cumpliendo cabalmente con el proceso de compensación de horas por el trabajo remoto que realizaron durante la pandemia.				
20	En la actualidad, el proceso de compensación de horas genera conflictos en el horario de ingreso, permanencia y salida de los trabajadores.				

## **CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL**

Estimados compañeros de trabajo, a través de este cuestionario queremos recoger tu percepción personal sobre el rendimiento a nivel laboral de todos tus compañeros de labores. Todo ello, dentro del contexto de la Pandemia por la COVID 19. Es importante que nos brindes informaciones veras y que corresponda específicamente a los hechos que han ocurrido en tu entorno laboral. Esta información no debe tener orientación de favoritismo institucional o personal, por lo que nuestro cuestionario es anónimo.

### **INSTRUCCIONES:**

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Rendimiento en la tarea</b>					
1	Los jefes han reconocido la calidad del trabajo realizado durante el periodo laboral remoto.					
2	Se desempeñaron funciones en forma remota priorizando la satisfacción del usuario.					
3	Para mantener un alto rendimiento laboral les exigían planificar sus tareas con anticipación.					
4	Organizaban su tiempo en función de cumplir con cada rol asignado.					
5	El propósito de cada trabajador estuvo enfocado en lograr los mismos resultados que en el trabajo presencial.					
6	Su prioridad era atender cada necesidad de los usuarios y no las tareas de casa.					
7	En la institución han reconocido que gracias a la eficiencia de los trabajadores se logró las metas, aun cuando el trabajo no fue presencial.					

<b>Comportamientos contraproducentes</b>					
8	Cuando les asignaron tareas remotas se percibió mucho temor en hacerlo mal.				
9	Al conocer que podían asignarles tareas distintas a las habituales invadió el temor de que no lo harían bien.				
10	El trabajo no presencial generó distanciamiento entre compañeros afectando el rendimiento en las tareas.				
11	Algunos compañeros o compañeras han manifestado que durante el trabajo no presencial se han sentido acosados.				
12	Fue común escuchar que tus compañeros se oponían a las disposiciones que daba la institución o los jefes.				
13	Era común que durante el trabajo virtual les falte el tiempo para terminar las tareas asignadas.				
<b>Rendimiento en el contexto</b>					
14	Han sido reconocidos por su gran iniciativa durante el trabajo virtual.				
15	Las tareas desafiantes fueron motivadoras de cambios de estrategia laboral.				
16	Asumieron los desafíos con gran responsabilidad.				
17	Demostaron en todo momento su interés por participar en actividades para actualizar sus conocimientos.				
18	Cuando convocaban a charlas de actualización todos participaban en ellas.				
19	Los jefes reconocen que hoy tienen habilidades laborales que hacen más fácil lograr los objetivos institucionales.				
20	Todos aportaban con soluciones creativas para los problemas nuevos que surgían en el contexto de la pandemia.				

#### Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

Tabla 13: Ficha técnica del cuestionario sobre gestión del trabajo remoto.

Nombre:	Cuestionario sobre gestión del trabajo remoto
Autora:	Ruiz García, Jacqueline Verónica en base al Manual de Trabajo Remoto de Martínez (2020)
Lugar	Perú
Fecha de aplicación	Julio, 2022
Objetivo	Medir las características del trabajo remoto y su correlación.
Administrado a	Trabajadores de una Municipalidad.
Tiempo	35 minutos
Nº de ítems	20
Observación	Aplicación del cuestionario es individual y anónima.

Tabla 14: Ficha técnica del instrumento sobre rendimiento laboral individual.

Nombre:	Lista de cotejo sobre rendimiento laboral individual
Autora:	Ruiz García, Jacqueline Verónica tomando como fundamento a Gabini y Salessi (2016).
Lugar	Argentina
Fecha de aplicación	Julio, 2022
Objetivo	Medir las características del rendimiento laboral individual y su correlación.
Administrado a	Trabajadores de una Municipalidad.
Tiempo	35 minutos
Nº de ítems	20
Observación	Aplicación del cuestionario es individual y anónima.



## Anexo 5. Prueba de confiabilidad

### Escala: Gestión del trabajo remoto

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Durante el trabajo remoto debió asumir funciones ajenas a su perfil profesional.	64,80	89,171	,243	,870
2. Recibió capacitación virtual o a través de otros medios para que pueda desempeñar su trabajo de manera remota.	65,00	88,000	,765	,850
3. Durante la pandemia se vio obligado a realizar trabajo remoto con mayor cantidad de horas para evitar compensar horas posteriormente.	64,27	97,781	-,075	,874
4. El trabajo remoto que realizó fue asignado respetando los aspectos contractuales que establecen las leyes laborales.	65,07	81,352	,795	,843
5. Los roles asignados para el trabajo remoto fueron en mutuo acuerdo con cada trabajador.	65,13	88,124	,585	,853

6.	La distribución del personal para la realización del trabajo remoto fue equitativa para todas las áreas institucionales.	65,00	84,429	,661	,849
7.	Durante la pandemia se redistribuyó el personal para el trabajo remoto, en forma autoritaria y sin tener en cuenta el perfil del profesional.	66,00	98,000	-,092	,882
8.	El trabajo remoto hizo posible seguir brindando apoyo a otras instituciones como: comedores populares, juntas vecinales, etc.	65,07	81,352	,795	,843
9.	Considera que brindarse apoyo entre instituciones a través del trabajo remoto logró que la gestión de la institución fuera mas eficiente.	64,80	92,171	,379	,860
10.	El trabajo remoto ha sido un medio eficaz para que se pueda seguir recibiendo el apoyo de otras instituciones gubernamentales.	64,47	93,838	,144	,868
11.	Durante la pandemia fuiste asignado a brindar apoyo a otras instituciones que desconocías su gestión.	65,00	84,429	,661	,849
12.	Fue por tu perfil profesional/laboral que fuiste asignado a brindar apoyo a otra institución pública que desconocías su forma de trabajo.	65,13	84,695	,744	,847
13.	En tu institución, se cometió abusos al limitar las licencias laborales del personal, debido a que el trabajo era remoto.	65,07	81,352	,795	,843

14.	En los casos en que se redujo la jornada laboral remota, esto ha significado un problema de sobre carga laboral en la actualidad.	64,67	88,952	,441	,858
15.	Reducir la jornada laboral por trabajo remoto generó mayor número de quejas de los usuarios por deficiencias en la atención de sus solicitudes.	65,00	84,429	,661	,849
16.	Individualizar la jornada laboral del trabajo remoto dio lugar a que solo algunos trabajadores se favorezcan con su horario de trabajo.	64,80	92,171	,379	,860
17.	La individualización de la jornada laboral, durante el trabajo remoto, permitió que los trabajadores evadan ciertas responsabilidades.	64,47	96,552	-,008	,874
18.	La limitación de la consulta y negociación de las horas de trabajo remoto originó conflictos entre los gerentes y los trabajadores.	64,47	94,552	,104	,870
19.	Actualmente, existen trabajadores que están cumpliendo cabalmente con el proceso de compensación de horas por el trabajo remoto que realizaron durante la pandemia.	65,00	88,000	,765	,850
20.	En la actualidad, el proceso de compensación de horas genera conflictos en el horario de ingreso, permanencia y salida de los trabajadores.	65,13	78,410	,863	,838

---

## Escala: Rendimiento laboral individual

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los jefes han reconocido la calidad del trabajo realizado durante el periodo laboral remoto.	64,33	112,238	,912	,894
2. Se desempeñaron funciones en forma remota priorizando la satisfacción del usuario.	64,20	125,314	,724	,903
3. Para mantener un alto rendimiento laboral les exigían planificar sus tareas con anticipación.	63,40	140,829	-,322	,921
4. Organizaban su tiempo en función de cumplir con cada rol asignado.	64,27	116,067	,834	,897
5. El propósito de cada trabajador estuvo enfocado en lograr los mismos resultados que en el trabajo presencial.	64,33	124,238	,629	,904

6.	Su prioridad era atender cada necesidad de los usuarios y no las tareas de casa.	64,33	112,238	,912	,894
7.	En la institución han reconocido que gracias a la eficiencia de los trabajadores se logró las metas, aun cuando el trabajo no fue presencial.	65,20	136,029	-,063	,923
8.	Cuando les asignaron tareas remotas se percibió mucho temor en hacerlo mal.	64,27	116,067	,834	,897
9.	Al conocer que podían asignarles tareas distintas a las habituales invadió el temor de que no lo harían bien.	64,00	129,571	,392	,908
10.	El trabajo no presencial generó distanciamiento entre compañeros afectando el rendimiento en las tareas.	63,67	132,810	,097	,915
11.	Algunos compañeros o compañeras han manifestado que durante el trabajo no presencial se han sentido acosados.	64,33	112,238	,912	,894
12.	Fue común escuchar que tus compañeros se oponían a las disposiciones que daba la institución o los jefes.	64,33	121,524	,707	,902
13.	Era común que durante el trabajo virtual les falte el tiempo para terminar las tareas asignadas.	64,27	116,067	,834	,897
14.	Han sido reconocidos por su gran iniciativa durante el trabajo virtual.	63,87	124,981	,492	,906
15.	Las tareas desafiantes fueron motivadoras de cambios de estrategia laboral.	64,33	112,238	,912	,894
16.	Asumieron los desafíos con gran responsabilidad.	64,00	129,571	,392	,908

17. Demostraron en todo momento su interés por participar en actividades para actualizar sus conocimientos.	63,80	129,171	,196	,916
18. Cuando convocaban a charlas de actualización todos participaban en ellas.	63,67	132,238	,124	,915
19. Los jefes reconocen que hoy tienen habilidades laborales que hacen más fácil lograr los objetivos institucionales.	64,20	125,314	,724	,903
20. Todos aportaban con soluciones creativas para los problemas nuevos que surgían en el contexto de la pandemia.	64,33	112,238	,912	,894

---



## Anexo 6. Certificados de validación



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: VARIACION EXCEPCIONAL DE FUNCIONES</b>							
1	Durante el trabajo remoto debió asumir funciones ajenas a su perfil profesional	X		x		x		
2	Recibió capacitación virtual o a través de otros medios para que pueda desempeñar su trabajo de manera remota.	X		X		X		
3	Durante la pandemia se vio obligado a realizar trabajo remoto con mayor cantidad de horas para evitar compensar horas posteriormente.	X		X		X		
4	El trabajo remoto que realizó fue asignado respetando los aspectos contractuales que establecen las leyes laborales	X		X		X		
5	Los roles asignados para el trabajo remoto fueron en mutuo acuerdo con cada trabajador.	Xx		X		X		
6	La distribución del personal para la realización del trabajo remoto fue equitativa para todas las áreas institucionales.	X		X		X		
7	Durante la pandemia se redistribuyó el personal para el trabajo remoto, en forma autoritaria y sin tener en cuenta el perfil del profesional.	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN LABORAL</b>							
8	El trabajo remoto hizo posible seguir brindando apoyo a otras instituciones como: comedores populares, juntas vecinales, etc.	X		x		x		
9	Considera que brindarse apoyo entre instituciones a través del trabajo remoto logró que la gestión de la institución fuera más eficiente.	X		X		X		
10	El trabajo remoto ha sido un medio eficaz para que se pueda seguir recibiendo el apoyo de otras instituciones gubernamentales.	X		X		X		
11	Durante la pandemia fuiste asignado a brindar apoyo a otras instituciones que desconocías su gestión.	X		X		X		
12	Fue por tu perfil profesional/laboral que fuiste asignado a brindar apoyo a otra institución pública que desconocías su forma de trabajo.	X		X		X		
13	En tu institución, se cometió abusos al limitar las licencias laborales del personal, debido a que el trabajo era remoto.	x		x		X		
	<b>DIMENSIÓN: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</b>							
14	En los casos en que se redujo la jornada laboral remota, esto ha significado un problema de sobre carga laboral en la actualidad.	X		x		X		
15	Reducir la jornada laboral por trabajo remoto generó mayor número de quejas de los usuarios por deficiencias en la atención de sus solicitudes.	X		X		X		
16	Individualizar la jornada laboral del trabajo remoto dio lugar a que solo algunos trabajadores se favorezcan con su horario de trabajo	X		X		Xx		
17	La individualización de la jornada laboral, durante el trabajo remoto, permitió que los trabajadores evadan ciertas responsabilidades	X		X		X		
18	La limitación de la consulta y negociación de las horas de trabajo remoto originó conflictos entre los gerentes y los trabajadores.	X		X		x		
19	Actualmente, existen trabajadores que están cumpliendo cabalmente con el proceso de compensación de horas por el trabajo remoto que realizaron durante la pandemia.	X		X		X		
20	En la actualidad, el proceso de compensación de horas genera conflictos en el horario de ingreso, permanencia y salida de los trabajadores.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179

Especialidad del validador: Dr. Economista

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

.... de Julio del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Los jefes han reconocido la calidad del trabajo realizado durante el periodo laboral remoto.	X		x		x		
2	Se desempeñaron funciones en forma remota priorizando la satisfacción del usuario.	X		X		X		
3	Para mantener un alto rendimiento laboral les exigían planificar sus tareas con anticipación.	X		X		X		
4	Organizaban su tiempo en función de cumplir con cada rol asignado.	X		X		X		
5	El propósito de cada trabajador estuvo enfocado en lograr los mismos resultados que en el trabajo presencial.	Xx		X		X		
6	Su prioridad era atender cada necesidad de los usuarios y no las tareas de casa.	X		X		X		
7	En la institución han reconocido que gracias a la eficiencia de los trabajadores se logró las metas, aun cuando el trabajo no fue presencial.	x		X		X		
<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>								
8	Cuando les asignaron tareas remotas se percibió mucho temor en hacerlo mal.	X		x		X		
9	Al conocer que podían asignarles tareas distintas a las habituales invadió el temor de que no lo harían bien.	X		X		X		
10	El trabajo no presencial generó distanciamiento entre compañeros afectando el rendimiento en las tareas	X		X		X		
11	Algunos compañeros o compañeras han manifestado que durante el trabajo no presencial se han sentido acosados.	X		X		X		
12	Fue común escuchar que tus compañeros se oponían a las disposiciones que daba la institución o los jefes	X		X		X		
13	Era común que durante el trabajo virtual les falte el tiempo para terminar las tareas asignadas.	x		X		x		
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
14	Han sido reconocidos por su gran iniciativa durante el trabajo virtual.	X		x		X		
15	Las tareas desafiantes fueron motivadoras de cambios de estrategia laboral.	X		X		X		
16	Asumieron los desafíos con gran responsabilidad	X		X		X		
17	Demostaron en todo momento su interés por participar en actividades para actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
18	Cuando convocaban a charlas de actualización todos participaban en ellas.	X		X		X		
19	Los jefes reconocen que hoy tienen habilidades laborales que hacen más fácil lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Todos aportaban con soluciones creativas para los problemas nuevos que surgían en el contexto de la pandemia.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179

Especialidad del validador: Dr. Economista

.... de Julio del 2022

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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 GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN: VARIACIÓN EXCEPCIONAL DE FUNCIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Durante el trabajo remoto debió asumir funciones ajenas a su perfil profesional	X		x		x		
2	Recibió capacitación virtual o a través de otros medios para que pueda desempeñar su trabajo de manera remota.	X		X		X		
3	Durante la pandemia se vio obligado a realizar trabajo remoto con mayor cantidad de horas para evitar compensar horas posteriormente.	X		X		X		
4	El trabajo remoto que realizó fue asignado respetando los aspectos contractuales que establecen las leyes laborales	X		X		X		
5	Los roles asignados para el trabajo remoto fueron en mutuo acuerdo con cada trabajador.	X		X		X		
6	La distribución del personal para la realización del trabajo remoto fue equitativa para todas las áreas institucionales.	X		X		X		
7	Durante la pandemia se redistribuyó el personal para el trabajo remoto, en forma autoritaria y sin tener en cuenta el perfil del profesional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN LABORAL</b>							
8	El trabajo remoto hizo posible seguir brindando apoyo a otras instituciones como: comedores populares, juntas vecinales, etc.	X		X		X		
9	Considera que brindarse apoyo entre instituciones a través del trabajo remoto logró que la gestión de la institución fuera más eficiente.	X		X		X		
10	El trabajo remoto ha sido un medio eficaz para que se pueda seguir recibiendo el apoyo de otras instituciones gubernamentales.	X		X		X		
11	Durante la pandemia fuiste asignado a brindar apoyo a otras instituciones que desconocías su gestión.	X		X		X		
12	Fue por tu perfil profesional/laboral que fuiste asignado a brindar apoyo a otra institución pública que desconocías su forma de trabajo.	X		X		X		
13	En tu institución, se cometió abusos al limitar las licencias laborales del personal, debido a que el trabajo era remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</b>							
14	En los casos en que se redujo la jornada laboral remota, esto ha significado un problema de sobre carga laboral en la actualidad.	X		X		X		
15	Reducir la jornada laboral por trabajo remoto generó mayor número de quejas de los usuarios por deficiencias en la atención de sus solicitudes.	X		X		X		
16	Individualizar la jornada laboral del trabajo remoto dio lugar a que solo algunos trabajadores se favorezcan con su horario de trabajo	X		X		X		
17	La individualización de la jornada laboral, durante el trabajo remoto, permitió que los trabajadores evadan ciertas responsabilidades	X		X		X		
18	La limitación de la consulta y negociación de las horas de trabajo remoto originó conflictos entre los gerentes y los trabajadores.	X		X		X		
19	Actualmente, existen trabajadores que están cumpliendo cabalmente con el proceso de compensación de horas por el trabajo remoto que realizaron durante la pandemia.	X		X		X		
20	En la actualidad, el proceso de compensación de horas genera conflictos en el horario de ingreso, permanencia y salida de los trabajadores.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona **DNI: 06513752**

**Especialidad del validador:** Dr. Economista | **Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Lima 26 de junio del 2022**



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA  
DNI 06513752

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
1	Los jefes han reconocido la calidad del trabajo realizado durante el periodo laboral remoto.	X		x		x		
2	Se desempeñaron funciones en forma remota priorizando la satisfacción del usuario.	X		X		X		
3	Para mantener un alto rendimiento laboral les exigían planificar sus tareas con anticipación.	X		X		X		
4	Organizaban su tiempo en función de cumplir con cada rol asignado.	X		X		X		
5	El propósito de cada trabajador estuvo enfocado en lograr los mismos resultados que en el trabajo presencial.	X		X		X		
6	Su prioridad era atender cada necesidad de los usuarios y no las tareas de casa.	X		X		X		
7	En la institución han reconocido que gracias a la eficiencia de los trabajadores se logró las metas, aun cuando el trabajo no fue presencial.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>							
8	Cuando les asignaron tareas remotas se percibió mucho temor en hacerlo mal.	X		X		X		
9	Al conocer que podían asignarles tareas distintas a las habituales invadió el temor de que no lo harían bien.	X		X		X		
10	El trabajo no presencial generó distanciamiento entre compañeros afectando el rendimiento en las tareas	X		X		X		
11	Algunos compañeros o compañeras han manifestado que durante el trabajo no presencial se han sentido acosados.	X		X		X		
12	Fue común escuchar que tus compañeros se oponían a las disposiciones que daba la institución o los jefes	X		X		X		
13	Era común que durante el trabajo virtual les falte el tiempo para terminar las tareas asignadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>							
14	Han sido reconocidos por su gran iniciativa durante el trabajo virtual.	X		X		X		
15	Las tareas desafiantes fueron motivadoras de cambios de estrategia laboral.	X		X		X		
16	Asumieron los desafíos con gran responsabilidad	X		X		X		
17	Demostraron en todo momento su interés por participar en actividades para actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
18	Cuando convocaban a charlas de actualización todos participaban en ellas.	X		X		X		
19	Los jefes reconocen que hoy tienen habilidades laborales que hacen más fácil lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Todos aportaban con soluciones creativas para los problemas nuevos que surgían en el contexto de la pandemia.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona **DNI: 06513752**

**Especialidad del validador:** Dr. Economista | Gestión Pública

**Lima 26 de junio del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA  
DNI 06513752

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: VARIACION EXCEPCIONAL DE FUNCIONES</b>							
1	Durante el trabajo remoto debió asumir funciones ajenas a su perfil profesional	X		X		X		
2	Recibió capacitación virtual o a través de otros medios para que pueda desempeñar su trabajo de manera remota.	X		X		X		
3	Durante la pandemia se vio obligado a realizar trabajo remoto con mayor cantidad de horas para evitar compensar horas posteriormente.	X		X		X		
4	El trabajo remoto que realizó fue asignado respetando los aspectos contractuales que establecen las leyes laborales	X		X		X		
5	Los roles asignados para el trabajo remoto fueron en mutuo acuerdo con cada trabajador.	X		X		X		
6	La distribución del personal para la realización del trabajo remoto fue equitativa para todas las áreas institucionales.	X		X		X		
7	Durante la pandemia se redistribuyó el personal para el trabajo remoto, en forma autoritaria y sin tener en cuenta el perfil del profesional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN LABORAL</b>							
8	El trabajo remoto hizo posible seguir brindando apoyo a otras instituciones como: comedores populares, juntas vecinales, etc.	X		X		X		
9	Considera que brindarse apoyo entre instituciones a través del trabajo remoto logró que la gestión de la institución fuera más eficiente.	X		X		X		
10	El trabajo remoto ha sido un medio eficaz para que se pueda seguir recibiendo el apoyo de otras instituciones gubernamentales.	X		X		X		
11	Durante la pandemia fuiste asignado a brindar apoyo a otras instituciones que desconocías su gestión.	X		X		X		
12	Fue por tu perfil profesional/laboral que fuiste asignado a brindar apoyo a otra institución pública que desconocías su forma de trabajo.	X		X		X		
13	En tu institución, se cometió abusos al limitar las licencias laborales del personal, debido a que el trabajo era remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</b>							
14	En los casos en que se redujo la jornada laboral remota, esto ha significado un problema de sobre carga laboral en la actualidad.	X		X		X		
15	Reducir la jornada laboral por trabajo remoto generó mayor número de quejas de los usuarios por deficiencias en la atención de sus solicitudes.	X		X		X		
16	Individualizar la jornada laboral del trabajo remoto dio lugar a que solo algunos trabajadores se favorezcan con su horario de trabajo	X		X		X		
17	La individualización de la jornada laboral, durante el trabajo remoto, permitió que los trabajadores evadan ciertas responsabilidades	X		X		X		
18	La limitación de la consulta y negociación de las horas de trabajo remoto originó conflictos entre los gerentes y los trabajadores.	X		X		X		
19	Actualmente, existen trabajadores que están cumpliendo cabalmente con el proceso de compensación de horas por el trabajo remoto que realizaron durante la pandemia.	X		X		X		
20	En la actualidad, el proceso de compensación de horas genera conflictos en el horario de ingreso, permanencia y salida de los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Panche Rodriguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

.... de Julio del 2022



Beatriz Panche Rodriguez  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial - Callao

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
1	Los jefes han reconocido la calidad del trabajo realizado durante el periodo laboral remoto.	X		X		X		
2	Se desempeñaron funciones en forma remota priorizando la satisfacción del usuario.	X		X		X		
3	Para mantener un alto rendimiento laboral les exigían planificar sus tareas con anticipación.	X		X		X		
4	Organizaban su tiempo en función de cumplir con cada rol asignado.	X		X		X		
5	El propósito de cada trabajador estuvo enfocado en lograr los mismos resultados que en el trabajo presencial.	X		X		X		
6	Su prioridad era atender cada necesidad de los usuarios y no las tareas de casa.	X		X		X		
7	En la institución han reconocido que gracias a la eficiencia de los trabajadores se logró las metas, aun cuando el trabajo no fue presencial.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>							
8	Cuando les asignaron tareas remotas se percibió mucho temor en hacerlo mal.	X		X		X		
9	Al conocer que podían asignarles tareas distintas a las habituales invadió el temor de que no lo harían bien.	X		X		X		
10	El trabajo no presencial generó distanciamiento entre compañeros afectando el rendimiento en las tareas	X		X		X		
11	Algunos compañeros o compañeras han manifestado que durante el trabajo no presencial se han sentido acosados.	X		X		X		
12	Fue común escuchar que tus compañeros se oponían a las disposiciones que daba la institución o los jefes	X		X		X		
13	Era común que durante el trabajo virtual les falte el tiempo para terminar las tareas asignadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>							
14	Han sido reconocidos por su gran iniciativa durante el trabajo virtual.	X		X		X		
15	Las tareas desafiantes fueron motivadoras de cambios de estrategia laboral.	X		X		X		
16	Asumieron los desafíos con gran responsabilidad	X		X		X		
17	Demostraron en todo momento su interés por participar en actividades para actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
18	Cuando convocaban a charlas de actualización todos participaban en ellas.	X		X		X		
19	Los jefes reconocen que hoy tienen habilidades laborales que hacen más fácil lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Todos aportaban con soluciones creativas para los problemas nuevos que surgían en el contexto de la pandemia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

.... de Julio del 2022



Beatriz Panche Rodríguez  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial - Callao

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 7. Base de la prueba piloto

Nº	Gestion del trabajo remoto																				Nº	Rendimiento laboral individual																								
	Variación excepcional de funciones							Cooperación laboral							Reducción de la jornada laboral							Rendimiento en la tarea							Comportamientos contraproducentes					Rendimiento en el contexto												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20					
1	5	3	5	1	3	1	1	1	3	5	1	3	1	4	1	3	5	4	3	1	1	1	3	5	1	3	1	1	1	3	5	1	3	1	4	1	3	5	4	3	1					
2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3				
3	5	4	5	2	2	2	1	2	4	5	2	4	2	4	2	4	5	2	4	2	3	2	4	5	2	2	2	1	2	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	2			
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4			
5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3				
6	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	6	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4			
7	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	7	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4		
8	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	8	3	3	5	3	2	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3			
9	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	9	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4		
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	11	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
12	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	12	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
13	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	13	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
14	1	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	5	2	5	3	3	14	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	5	2	5	3	3	5	2	5	3	3	3	
15	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	4	2	1	15	1	2	4	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	4	2	1	1	

### Anexo 8. Base de datos de la muestra

Gestión del Trabajo Remoto																					D1	D2	D3	V1
Nº	Variación excepcional de funciones							Cooperación laboral					Reducción de la jornada laboral											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20				
1	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	61
2	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	53
3	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	50
4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	51
5	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	49
6	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	53
7	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
8	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
9	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
10	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
11	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
12	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
13	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
14	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
15	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
16	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
17	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
18	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
19	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
20	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
21	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	61
22	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	53
23	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	50
24	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	51
25	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	49
26	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	53
27	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
28	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
29	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
30	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
31	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	61
32	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	53
33	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	50
34	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	51
35	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	49
36	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	53
37	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
38	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
39	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
40	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
41	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
42	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
43	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
44	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
45	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
46	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
47	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
48	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
49	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
50	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
51	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
52	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	61
53	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	53
54	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	50
55	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	51
56	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	49
57	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	53
58	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
59	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
60	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
61	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
62	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
63	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
64	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
65	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
66	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26
67	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	48
68	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	45
69	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	42
70	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	26

Rendimiento Laboral Individual																				D1	D2	D3	V2	
N°	Rendimiento en la tarea							Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el contexto										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20				
1	4	5	3	3	1	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	2	2	5	16	19	24	59
2	1	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	1	4	4	5	1	3	1	1	1	18	15	19	52
3	2	5	3	4	1	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	5	15	13	19	47
4	3	4	1	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	2	5	16	14	19	49
5	3	4	5	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	21	14	18	53
6	3	4	5	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	2	1	3	22	17	16	55
7	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	48
8	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	3	3	15	16	14	45
9	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	1	1	9	18	12	39
10	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	12	12	6	30
11	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	48
12	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	3	3	15	16	14	45
13	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	1	1	9	18	12	39
14	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	12	12	6	30
15	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	48
16	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	15	16	10	41
17	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	9	18	12	39
18	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	8	12	6	26
19	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	5	1	1	9	18	12	39
20	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	4	5	1	12	12	6	30
21	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	20	21	23	64
22	1	5	3	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	1	5	18	14	22	54
23	2	5	3	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	5	19	13	19	51
24	4	5	3	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	19	14	19	52
25	1	5	3	4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	5	17	14	18	49
26	4	5	3	3	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	5	20	17	16	53
27	1	5	3	4	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	5	15	17	14	46
28	2	5	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	1	5	15	16	14	45
29	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	5	2	5	13	18	12	43
30	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	18	12	6	36
31	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	1	3	22	21	23	66
32	4	2	4	5	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	2	20	14	22	56
33	5	1	5	3	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	1	4	3	3	19	13	19	51
34	3	1	1	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	1	3	1	1	12	14	19	45
35	3	1	5	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	1	15	14	18	47
36	4	5	3	3	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	5	20	17	16	53
37	1	5	3	4	2	4	3	2	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	15	17	14	46
38	2	5	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	1	5	15	16	14	45
39	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	3	2	5	13	18	12	43
40	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	18	12	6	36
41	3	4	5	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	19	17	14	50
42	4	2	4	5	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	2	16	16	14	46
43	5	1	5	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	3	3	15	18	12	45
44	3	1	1	3	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	9	12	6	27
45	3	1	5	2	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	1	2	5	1	13	17	14	44
46	4	5	3	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	5	16	16	14	46
47	1	5	3	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	5	14	18	12	44
48	2	5	3	4	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	5	15	12	6	33
49	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	3	2	5	13	18	12	43
50	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	18	12	6	36
51	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	18	12	6	36
52	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	1	3	22	21	23	66
53	4	2	4	5	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	2	20	14	22	56
54	5	1	5	3	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	1	4	3	3	19	13	19	51
55	3	1	1	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	1	3	1	1	12	14	19	45
56	3	1	5	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	1	15	14	18	47
57	4	5	3	3	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	5	20	17	16	53
58	1	5	3	4	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	5	15	17	14	46
59	2	5	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	1	15	16	14	45
60	3	4	1	4	1	5	4	3	3	2	1	2	2	2	5	2	4	3	2	5	13	18	12	43
61	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	18	12	6	36
62	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	12	12	6	30
63	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	48
64	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	15	16	11	42
65	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	1	1	9	18	12	39
66	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	12	12	6	30
67	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	48
68	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3	3	15	16	13	44
69	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	9	18	12	39
70	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	5	1	8	12	6	26

## Anexo 9. Evidencias del SPSS

Res de datos Jaquipes [ConsultaDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Variable	Tipo	Anchos	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Métrica	Rol
1	VAR00001	Nominal	0	0	Visión personal de la empresa	(1, Deficient...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Nominal	0	0	Cooperación laboral	(1, Deficient...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Nominal	0	0	Reducción de la jornada laboral	(1, Deficient...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
4	V1	Nominal	0	0	Costión del Trabajo Remoto	(1, Deficient...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
5	VA000005	Nominal	0	0	Rendimiento en la tarea	(1, Bajo (1 - ...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
6	VA000006	Nominal	0	0	Comportamientos contraproducentes	(1, Bajo (1 - ...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
7	VAR000007	Nominal	0	0	Rendimiento en el contrato	(1, Bajo (1 - ...	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
8	V2	Nominal	0	0	Rendimiento Laboral Individual	(1, Bajo (20	Ninguna	0	Derrocha	Ordinal	Entrada
9	VAR000011	Nominal	0	0	Variación excepcional de funciones	Ninguna	Ninguna	0	Derrocha	Nominal	Entrada
10	VAR000012	Nominal	0	0	Cooperación laboral	Ninguna	Ninguna	0	Derrocha	Nominal	Entrada
11	VA000015	Nominal	0	0	Reducción de la jornada laboral	Ninguna	Ninguna	0	Derrocha	Nominal	Entrada
12	VA000016	Nominal	0	0	Costión del Trabajo Remoto	Ninguna	Ninguna	0	Derrocha	Nominal	Entrada
13	VAR000016	Nominal	0	0	Rendimiento Laboral Individual	Ninguna	Ninguna	0	Derrocha	Nominal	Entrada

Vista de datos [Vista de variables](#)

Resultados pruebas de Hipótesis - Jaquipes [Documento1] - IBM SPSS Statistics Vista

SISTEMA: OSAR  
/PROYECTO: OSAR/ANÁLISIS: OSAR/01/14  
/USUARIO: OSAR/ANÁLISIS: OSAR/01/14  
/FECHA: 2024-09-10 10:10:10...

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Sociedad o Trabajo Remoto	Rendimien to Laboral Individual
Índice de Cooperación	Costión del Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación*	1,000	,949
		Sig. (bilateral)		,000
Rendimiento Laboral Individual	Costión del Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación*	,949	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Variables: OSAR  
/VARIABLES: OSAR/ANÁLISIS: OSAR/01/14  
/USUARIO: OSAR/ANÁLISIS: OSAR/01/14  
/FECHA: 2024-09-10 10:10:10...