



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Implementación del Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en los
Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, en el año 2021

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

AUTORA:

Carrillo Ramos, Maria Alejandra (orcid.org/0000-0002-6117-3728)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Un agradecimiento especial a mi madre Maria Ysabel Ramos Pecho, por su apoyo incondicional en todo momento, por darme fuerzas para seguir adelante.

A mis hijos Stefano y Leonardo, a mi esposo Cristhian Serna por brindarme su apoyo a pesar del tiempo que deje de brindarles.

Agradecimientos

A mi asesor el Mag. Karl Torres Mirez, por su apoyo incondicional en todo el proceso de la elaboración de la tesis.

A la universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Métodos de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV.RESULTADOS	25
V.DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Poblacion de Trabajadores en estudio	28
Tabla 2 Cuestionario sobre la variable 1: Trabajo Remoto	29
Tabla 3 Cuestionario sobre la variable 2: Desempeño Laboral	30
Tabla 4 Prueba de Normalidad	33
Tabla 5 Correlacion entre Trabajo Remoto y Desempeño Laboral	34
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre el espacio físico y desempeño laboral	35
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre la tecnología de la información y comunicación (TIC) y desempeño laboral	37
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre la modificación de organización y desempeño laboral	38

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Escala de medición para la Variable Trabajo Remoto	30
Figura 2 Escala de medición para la Variable Desempeño Laboral	31
Figura 3 Intensidad de las correlaciones	33

RESUMEN

Se realizó la investigación en la Municipalidad Provincial de Ica, en la que se aplicaron dos variables el trabajo remoto y el desempeño laboral, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables, desde la percepción de los trabajadores municipales, en el año 2021. Es una investigación cuantitativa, de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de diseño transversal, en el que para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios una para cada variable y estuvo compuesto por 24 ítems cada uno, la población estuvo compuesto por 40 trabajadores que están bajo el régimen laboral 276 que realizaron trabajo remoto y mixto, el muestreo es no probabilístico. Los resultados de la relación entre las variables son significativos, donde el coeficiente de Spearman fue de 416 con valor $-valor < 0.05$ (sig. Bilateral) mostrando una relación moderada, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, trabajadores municipales, teletrabajo.

ABSTRACT

The research was carried out in the Provincial Municipality of Ica, in which two variables were applied: remote work and job performance with the objective of determining the relationship that exists between the variables from the perception of municipal workers, in the year 2021. It is quantitative research, of a basic descriptive correlational level, with a cross-sectional design, in which two questionnaires were used for data collection, one for each variable and was composed of 24 items each, the population was composed of 40 workers who 276 who performed remote and mixed work are under the labor regime, the sampling is not probabilistic. The results of the relationship between the variables is significant, where the Spearman coefficient was 416 with value - value < 0.05 (sig. Bilateral) showing a moderate relationship, so the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Remote work, job performance, municipal workers, telework.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo se encuentra viviendo una pandemia mundial debido al Covid-19. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020); el 11 de marzo del 2020 declaró el coronavirus (Covid-19) como una pandemia por los signos alarmantes de propagación, de inacción que ha traído consigo muchas pérdidas de vida. En ese contexto los porcentajes indican que, al inicio de la pandemia con la declaratoria de la misma realizada por la OMS, iba por 118.000 casos en 114 países, han fenecido 4291 personas. El estudio realizado por Laura Ripani (2020) Brasil es el primer país donde se implementó el teletrabajo desde hace más de 20 años, al igual que Ecuador, Perú, Colombia entre otros por lo que su normativa tuvo que modificarse a fin de poder lograr su implementación, y salvaguardar el vínculo laboral; en el Perú la principal dificultad que se ha registrado es el acceso a internet por lo que no todas las instituciones han implementado el trabajo remoto por no contar con herramientas tecnológicas adecuadas, por el deficiente acceso al internet, o por falta de presupuesto pues estos son asumidos por el empleador, por no contar con una infraestructura adecuada.

Así mismo en la investigación de CEPAL (2020) el 21% de latinoamericanos accedieron a realizar teletrabajo, por diversos factores entre no contar con conexión a internet, los trabajadores no se encuentran debidamente capacitados, los trabajos que efectúan no son compatibles con el teletrabajo. Ante esta preocupación nuestro país no fue ajeno por lo que el Ministerio de Salud (MINSA, 2022) presenta a la fecha 03 de abril del año 2022 un total de 3,548,559 total de casos positivos y 212, 328 fallecidos en el Perú; lo que ha generado que se adapten a una nueva convivencia, no sólo en lo familiar sino también en el ámbito laboral, lo que trajo consigo que diversas instituciones tanto públicas como privadas adopten diversas medidas en busca de salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores, preservando el derecho al trabajo, sin tener que ir a realizar sus labores de forma presencial, manteniendo el nivel de productividad.

Es por ello que ante la subida vertiginosa de casos mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA se implementa el estado de emergencia y se instaura el

aislamiento, asimismo mediante Decreto Supremo N°026-2020, se dispone la implementación del trabajo remoto, donde los trabajadores realizan su trabajo a través de las TIC desde donde se encuentran en aislamiento, mediante Decreto de Urgencia N°115-2021, se prorroga la vigencia del trabajo remoto para el sector privado y público, hasta el treinta y uno de diciembre del 2022.

Cabe recalcar que el Perú en el año 2013 promulgó la Ley N°30036, que sistematiza el teletrabajo como una modalidad de prestación del servicio, en la que el trabajador no tiene presencia física en su centro de labores; se caracteriza por el empleo del TIC pues a través de ello se ejerce la ejecución y supervisión de labores; sin embargo, las empresas privadas y entidades públicas han implementado mecanismos en que el trabajador desarrolla sus funciones sin tener que hacer presencia física y sin que se afecte su desempeño laboral; hacer efectivo la implementación del trabajo remoto no ha sido fácil ya que de venir trabajando de una manera física a realizar un trabajo no presencial ha tomado de sorpresa a todos no solo al trabajador sino también a la entidad pues en muchos casos la entidad no contaba con los medios necesarios, es decir no se contaba con medios tecnológicos, con los ambientes adecuados; con el mobiliario; lo que nos lleva a realizar esta investigación, es ver si el trabajo remoto que se implementó en la Municipalidad Provincial de Ica; trajo efectos positivos tanto para el trabajador como para la entidad; así mismo evaluar si la implementación afectó su desempeño laboral o permitió mantener un alto nivel de desempeño.

Con el propósito de no ver afectado su desempeño laboral los trabajadores municipales han solicitado capacitaciones ya que muchos de ellos desconocen el uso de las TIC; lo que hace que se dificulte que pueda cumplir con sus metas establecidas, asimismo la falta del material logístico, la falta de una directiva que norme la implementación del trabajo remoto en la entidad; a razón de ello la Municipalidad Provincial de Ica, emitió la Resolución de Gerencia Municipal N°052-2020-GM-MPI la misma que resuelve aprobar la Directiva que regula y establece el trabajo remoto, presencial y mixto para los trabajadores de la MPI. La cual contiene los lineamientos a aplicarse en la entidad y que regirá para los trabajadores municipales.

Es necesario considerar que el aporte de la implementación del trabajo remoto ha sido favorable para la entidad, y si este no ha afectado el desempeño laboral de los trabajadores municipales; dicha entidad pública decidió implementar el trabajo remoto en un pequeño sector, ya que la realidad de la entidad es que ellos se rigen por los regímenes laborales 276, 728 y D.L 1057; sin embargo se tiene que no se puede aplicar el trabajo remoto en los trabajadores 728 ya que ellos son personal obrero que si o si debía realizar trabajo presencial ya que ellos realizan trabajo de campo, como por ejemplo la limpieza pública; situación que imposibilitaba la aplicación del trabajo remoto para este sector; de igual forma estuvo el régimen del D.L 1057 ya que ellos estaban integrados con funcionarios y personas de confianza entre otros trabajadores que por sus labores que realizan no se les incluyo para que realicen trabajo remoto; los trabajadores bajo el régimen 276 en algunos casos se les pudo aplicar el trabajo remoto lo que motiva el estudio de estas personas a fin de evaluar si efectivamente con la aplicación de ese sistema se pudo mejorar o mantener su desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones ya que el desempeño por cada trabajador es fundamental dado que de ellos depende el buen funcionamiento de la gestión y del cumplimiento de las metas que debe de cumplir la municipalidad.

Ante lo antes expuesto surge el problema general: ¿Qué relación existe entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021?; así también los problemas específicos a) ¿Qué relación existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021?; b) ¿Qué relación existe entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021? y c)¿Qué relación existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2021?

La presente investigación evidencia la conexión entre las variables y ayuda a los participantes a desarrollar sus trabajos bajo esta circunstancia de forma eficiente y oportuna, en la justificación metodológica, según Álvarez Risco (2020) es describir cual es la razón de emplear la metodología planteada; se emplearan métodos científicos, metodología, instrumentos e técnicas de investigaciones, con

los cuales se demuestra la validez y la confiabilidad de los instrumentos; la justificación práctica, describe como lo obtenido en la investigación cambiará la realidad del campo de estudio, Álvarez Risco (2020) es decir con la aplicación del estudio en campo se logrará recolectar información que permita determinar si existe la necesidad de mejorar la implementación del trabajo remoto para elevar los niveles de desempeño laboral, o en su defecto dicha implementación no fue beneficiosa; con los resultados se podrá tomar decisiones si es beneficioso su implementación y si no generará pérdidas en el futuro económicas; desde la perspectiva teórico, según Musallam et al (2019) describe las brechas que con la investigación se buscará reducir; se busca aportar conocimientos a los ya existentes por lo que a través del problema, la hipótesis y las conclusiones se podrán sistematizar los resultados y ser considerados en las variables.

A partir de lo antes referido surge el Objetivo General, determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021. Los objetivos específicos, a) determinar la relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021; b) determinar la relación que existe entre la tecnología de información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021; c) determinar la relación que existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2021.

Con referencia a la hipótesis general, se consideró si existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021.Como hipótesis específicas, H1: Existe relación significativa entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2021; H2: Existe relación significativa entra la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica,2021; H3: Existe relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional existen diversas investigaciones como la de Uribe, et al (2021) en el que se realizó un estudio a los estudiantes de maestría de Lima, desde la perspectiva del rol de trabajadores; tiene como objetivo principal establecer la conexión entre la gestión de emociones y trabajo remoto utilizando como variable gestión de emociones, asimismo empleó la metodología asentada en el enfoque cuantitativo correlacional – descriptivo y de corte transversal, tuvo un modelo de 148 alumnos de la Universidad Nacional Mayor San Marcos, siendo estos maestros de la facultad de administración, se utilizó la encuesta escala tipo Likert y concluyó en que las variables gestión de emociones y trabajo remoto se relacionan entre sí; dicho estudio ha servido de base para identificar los niveles de relación entre las variables lo que ha permitido arrojar una $r = 0.465$ en que las variables se correlacionan de forma moderada y positiva. Estos investigadores concluyen que el trabajo de forma virtual tiene una conexión de gran alcance con todas sus dimensiones. Esta indagación realizada aporta sustancialmente a la investigación por cuanto que el trabajo remoto es una de las variables utilizadas en este trabajo y por lo ende nos da mayores luces para seguir indagando al respecto; así mismo es una investigación descriptivo correlacional que busca explicar la conexión existente entre ambas variables.

Por otro lado al indagación realizada por Pineda, et al (2021) que desarrollo el estrés laboral en el trabajo remoto, tuvo como objetivo ver el nivel de estrés laboral del maestro de primaria, sus variables empleadas fueron el estrés laboral, el agotamiento mental su diseño empleado es el descriptivo, se utilizó una muestra de 36 maestros de la institución los libertadores de América de la región Ucayali, el muestreo empleado es intencional; dicho estudio dio como resultado que en cuanto al agotamiento mental se obtuvo el 61,1 11% de personas, el 52.78% presenta dimensión de despersonalización; el 97,22% presenta bajo efecto de estrés laboral, concluye que el maestro de primaria arroja un alto efecto de estrés por el teletrabajo. Por lo que existe un alto índice que ha afectado a los docentes pues presentan rasgos de estar exhaustos emocionalmente, pues evidencias distanciamiento y frialdad como respuesta al trabajo remoto. Esta investigación

tiene un gran aporte ya que menciona una de las variables utilizadas que es el trabajo remoto, además tiene un enfoque cuantitativo que busca conectar sus dos variables.

Otro estudio realizado por Bautista y Delgado (2020) realizaron una evaluación de la gestión administrativa, con el objetivo de medir el desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, fue una investigación aplicada se manejó el método de encuesta se tuvo entrevistas informales con algunos trabajadores municipales lo que hizo que se evidenciara que no ha habido una gestión eficiente, no ha habido una planificación de actividades lo cual no ha favorecido al desarrollo de estrategias dentro de la entidad, haciendo que los trabajadores no cumplan con sus metas, que se devuelvan gran parte del presupuesto de la entidad, que el trabajador no sepa que funciones desarrollar. El recabo de la información se efectuó mediante la revisión bibliográfica, artículos de investigación nacional e internacional, la técnica de análisis empleada fue la revisión sistemática. Es importante ver las experiencias vividas por cada trabajador a fin de palpar la realidad a fin de evitar que esto afecte a los administrados y a la misma entidad. Esta indagación realizada por los autores antes mencionados aporta de forma relevante porque tiene una de las variables que es el desempeño laboral, es un enfoque cuantitativo de corte relacional que busca conocer la relación entre sus dos variables.

En búsqueda de más evidencias se obtuvo la indagación de Bellido, et al (2021) tuvo como objetivo estudiar la satisfacción laboral de los empleados de los gobiernos locales - Arequipa, se utilizó una masa de 500 participantes, se empleó un instrumento de recolección de información con 27 ítems con lo que se logró identificar las exigencias laborales y la satisfacción en el trabajo de las personas como variables, por lo que los resultados arrojaron que existe una regular satisfacción laboral con tendencia a insatisfacción durante el 2020, por el temor al contagio, a las condiciones de trabajo, lo que ha impactado en las conductas de las personas y en su entorno familiar dificultando así el buen desarrollo del trabajo remoto. Estos autores llegaron a la conclusión de insatisfacción laboral por cuanto que tenían temor de contagiarse, aunado a sus problemas caseros que atentaban

en su trabajo. Este antecedente aporta al presente trabajo ya que considera la segunda variable que es desempeño laboral, por otro lado, también se trata de una investigación con enfoque cuantitativo en la se busca establecer la existencia de la satisfacción laboral en tiempos de pandemia.

Por lo que para Ponce Villegas, (2021) en su aporte sobre la huella del covid en el destino internacional del Perú; busca presentar una lista de expectativas de política pública en el plano laboral, financiera como oportunidades de mercado post pandemia, ya que debido al covid-19 han surgido grandes cambios no solo en lo laboral sino en lo familiar, personal, causando un gran impacto en los ingresos económicos, Caribe y América Latina, sería una perdida en los avances obtenidos en las dos décadas. Concluye en que las diversas políticas que se dan en el ámbito de gestión pública deben ir enmarcadas en la mejora e innovación constante. Este trabajo aporta a la investigación por cuanto que considera la problemática abordada en el tanto en el trabajo de forma no presencial como el desempeño de los colaboradores de las entidades pública; así mismo se trata de una investigación de enfoque explicativo.

A nivel internacional existen diversas opiniones como expone Restrepo, Arboleda (2021) en el Impacto del Teletrabajo en tiempos del Covid; se buscó obtener las opiniones de las personas mayores que se encontraban laborando en casa; la encuesta estructurada valida a un total de 1300 residentes en Medellín – Colombia, se emplearon las técnicas estadísticas descriptiva de carácter unidimensional, obteniendo como resultado que el sexo femenino tenga una mejor percepción sobre la nueva modalidad de trabajo, por lo que concluyó que si bien se ha afectado la calidad del sueño, hábitos alimenticios debido a que se exige mayor grado de responsabilidad y de conocimiento computacional, ha sido aceptado por las organizaciones y sus empleados resultándoles beneficiosos, por lo que este estudio sirve de aporte para informar a las siguientes generaciones sobre el beneficio y las desventajas de implementar un teletrabajo, cabe señalar que es una investigación de tipo cualitativo de corte transversal que busca explicar el sentir de las personas al realizar el trabajo remoto.

Así como Undurraga et al (2021) aborda sobre la flexibilidad y concentración en el Teletrabajo; el presente estudio evidencia las diversas experiencias de académicas teletrabajando en Chile, tiene como objeto que se tenga conocimiento sobre los obstáculos en las trayectorias laborales de académicas universitarias que teletrabajan, tiene contribución metodológica disciplina a través de metodología visual que permitió tener entrevistas de forma remota y así recopilar datos que fueron de gran aporte a esta investigación, por lo que se concluyó que una mixtura entre remoto y presencial serian caminos posibles en el futuro por ello debería trabajarse mucho en los factores familiares y personales. Por lo que es importante conocer la realidad de otros países a fin de mejorarlas y evitar pasar por los problemas que han tenido ellos. En su investigación concluyen en que a pesar de las adversidades que trajo consigo el trabajo remoto dio pie a darse cuenta de la necesidad de ajustar algunas políticas de carácter institucional. Esta investigación es muy importante porque aporta de forma considerable al presente trabajo, ya que trae a colación una de las variables que es el trabajo remoto y parte de la problemática que se sigue dando con la covid 19.

En ese mismo camino Pico, et al (2019) abordó sobre las relaciones entre compañeros y el desempeño: un estudio a diario; se ha estudiado el impacto de la justicia organizacional, sobre todo el desempeño como logro en la búsqueda de obtención de sus metas, se realizó un estudio diario para valorar el desempeño como consecuencia de trato que recibe el personal, se ha evaluado a 28 trabajadores del sector de automoción, durante 10 días consecutivos, por lo que se obtuvo que los cambios en justicia van acompañados de cambios en el desempeño, con dicha información se logró obtener datos para optimizar el desempeño de su personal. Los autores concluyeron que la variación en el desempeño depende de la forma del trabajo realizado. Aporta esta investigación porque una de sus variables es desempeño laboral teniendo un enfoque cuantitativo que busca relacionar ambas variables.

Aunado a las anteriores investigaciones Silvia y Martínez (2021); en su trabajo sobre “Estrategias de innovación docente mediante las TIC”; tiene el objeto de dar a conocer las TIC y que representa para el profesor en un proceso de

adaptación al uso de las tecnologías pues a través de su uso se evalúa y replantea procesos educativos que configuren procesos de estudio, a través del empleo de la metodología cualitativa, con enfoque documental y descriptivo se lograron identificar elementos para mejorar la interrelación entre docente y estudiante a través del uso de las TICS, logrando competencias formativas en el sistema de educación. Concluyen en que el uso de los diversos recursos tecnológicos en el teletrabajo aporta de manera significativa al desempeño. Esta indagación aporta a la investigación por cuanto que aborda una de las variables que es el trabajo remoto, se trata además de una metodología cualitativa, con enfoque documental y descriptivo.

Navia y Lidorikiotu (2020), tuvo como objetivo realizar un estudio a los directivos encargados de recursos humanos, de una empresa española y colombiana, en la etapa de confinamiento dicho estudio se realizó con el método cualitativo Delphi el objetivo es analizar los cambios en la relación interpersonal, por lo que se desarrolló un debate sobre sus funciones administrativas que desarrollaron en sus empresas ya sean pequeñas o medianas empresas se encontró que se debe de trabajar en los lazos de confianza y comunicación entre empleador y trabajador, en época de pandemia se tuvieron que tomar decisiones de forma rápida espontanea con el fin preservar su buen funcionamiento, por lo que se determinó que se deberá trabajar más en las relaciones para no afectar su desempeño. Estos coautores concluyeron en que el trabajo remoto ha considerado otras formas de organizarse, así como de poder tener más claros los objetivos sin embargo todavía falta un poco más de consideración ante los diversos problemas que tienen los trabajadores para poder cumplir su trabajo. Este trabajo aporta a la investigación por cuanto que se refiere a la primera variable que es trabajo remoto y es una investigación de enfoque cualitativo que busca ver el impacto del trabajo virtual en los trabajadores administrativos.

Para iniciar con las teorías relacionadas a la investigación es importante conocer definición de las variables por lo que se empezará a desarrollar la primera variable que es el trabajo remoto respecto a ello varios autores vienen realizando diversos estudios respecto a esta problemática; la Autoridad Nacional del Servicio

Civil (2020) señala que es la labor que se efectiviza desde su lugar de aislamiento o domicilio en el que se emplea cualquier mecanismo que posibilita su desarrollo fuera del centro del trabajo con la finalidad de proteger a los servidores del covid-19.

Por otra parte Calle, et al (2022) considera que el teletrabajo está referido a los seres humanos que realizan las labores lejos del lugar habitual donde desarrollan sus labores, cumpliéndose éste desde sus lugares de residencia, utilizando para lograr este fin los recursos tecnológicos necesarios. Así mismo refieren que el uso de la tecnología es para estructurar toda la información que requieren para cumplir con el trabajo que se debe cumplir desde un ámbito distinto en el que frecuentemente se desarrolla.

Otra forma de contribuir la hace Ferro Delgado (2019) aborda sobre el derecho individual del trabajo manifestando cuales son los aspectos básicos que relacionan al empleador y al trabajador entre ellos hace referencia al teletrabajo en el cual indica que en nuestro país se rige por la Ley N°30036 y su reglamento, se define como una forma de prestar servicios mediante el uso de las TIC, donde no se requiere que el trabajador haga presencia física en el centro de trabajo, señala que uno los principios fundamentales es su carácter voluntario es decir mutuo acuerdo por ambas partes y reversible por mutuo acuerdo; de forma unilateral en el que se sustenta por escrito el porqué de su rechazo.

Como seguimiento de esta teoría se encuentra Gary Randolph (2021) señala que es el trabajo que se realiza desde casa se puede realizar de forma eficiente si se siguen algunos consejos como crear transiciones, como crear una oficina en casa, como desarrollar las habilidades comunicativas, como socializar como vestirse, por ejemplo se piensa que no es necesario vestirse como si fueras a trabajar ya que realizas trabajo remoto en el que puedes estar en pijama todo el tiempo pero llega un momento donde te gana la tentación realizas el trabajo más lento y la productividad va bajando es claro que no es necesario vestirse de forma formal como si fueras a trabajar pero el simple acto de hacerlo es un indicador que

debes ir a trabajar pues ello hace que se impulse la confianza y se establezca la línea entre trabajo y estar en casa.

De igual forma James Suzmán (2021) señala que el trabajo es donde pasamos mayor parte de nuestro tiempo, por ello nuestros antepasados jamás emplearon todo su tiempo ni hicieron que este sea el centro de su existencia.

Por lo que Ortiz Guzmán (2020) lo define como actividad laboral que realiza el trabajador empleando el uso de la tecnología a través de las redes desde el lugar donde se encuentra sin necesidad de acudir de forma presencial a su centro de trabajo.

Dentro de las dimensiones del trabajo remoto encontramos el espacio físico del trabajo y para aportar a esta dimensión encontramos a Álvarez Cuesta (2020) es acondicionar un espacio en la casa que permita la seguridad laboral y física del trabajador, en el que se hace uso de computadoras, laptops entre otros dispositivos tecnológicos.

Por su parte Calle, et. al. (2022) considera que es el escenario donde se pueden desarrollar los anhelos de una labor metódica y siempre demostrando responsabilidad y eficacia en las labores realizadas. Enfatizando más este concepto se dice que es el lugar donde el empleado realiza las actividades propias de sus funciones mientras que el empleador puede verificar la consumación de estas actividades (Muy, 2020).

Otra dimensión es Tecnología de la información y la comunicación (TIC), en este ámbito encontramos a Digón et al (2020) se deben de usar las TIC ad hoc acorde a sus necesidades buscando optimizar su productividad; según Sánchez et al (2019) el avance de la TIC ayuda a mejorar el trabajo en equipo y desarrolla la creatividad de los trabajadores en el uso de la tecnología. La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020) señala que el trabajo remoto es el trabajo que se realiza desde casa, en el que hace uso de las TIC para el desarrollo de sus funciones.

Uno de sus indicadores es la tecnología de la información constituyen una de las primordiales fuerzas que estimulan diversos cambios tanto en el ámbito de la cultura, economía y en la sociedad; así como en diversos nichos tanto a nivel micro (local) y macro (global), y todo tipo de información que conlleve a transformar la vida de todos los individuos. (Lalaleo, et. al. 2021). Por otro lado, Bedoya, et. al.(2021) considera que son los cambios de ámbito tecnológico que evoluciona tanto la parte social como cultural circulando desde solo el uso de recursos o dispositivos de tecnología sino que son otras maneras de llevar información percibiendo sensaciones diversas.

El otro indicador es la Tecnología de la comunicación que al decir de Lalaleo, et. al (2021) consideran que la tecnología de la comunicación se utiliza para dar la información que se requiere en primer lugar los fines comunicativos y con el propósito de ocasionar efectos desde diversos escenarios tanto del nivel de afectividad, el conocimiento y también la parte actitudinal, en segundo lugar, los clientes que transitan de la pasividad a la actividad y son los que transportan la información a diversas redes para ser difundida de manera masiva. Indicó así mismo Calle (2021), que éstas posibilitan diversos tipos de aprendizajes tanto formales como informales en distintos escenarios que se pueden dar en forma presencial y virtual y que pueden trascender adicionando el progreso de un sinnúmero de destrezas que pueden ayudar a la interacción entre todos los cibernautas.

Asimismo, esta coyuntura ha hecho que se tome con fuerza el tema del trabajo remoto, siendo una modalidad provisional en la que el trabajador realiza sus funciones en su domicilio haciendo uso de las TIC, en la que se atiende las indicaciones de su jefe superior. Las características del trabajo remoto son el espacio físico que implica el lugar donde se ejecuta la actividad; la modificación de la organización; el empleo de las TIC (Llamosas Trapaga, 2015); para Digón et al (2020) se tienen 12 características para el teletrabajo siendo estas, trabajo por objetivo; nueva cultura organizacional, horarios flexibles. Contrato individual, distancia, Tic, conectividad, zona de trabajo, cobertura de accidentes y riesgo del

trabajo, equivalencia de obligaciones, consideración a la vida privada, herramientas de trabajo, reversibilidad acordada.

Para reforzar el tema de investigación se aborda la dimensión de la modificación en la organización, se refiere al cambio en el que desarrollaban sus funciones es decir de trabajo físico a trabajo remoto, según Álvarez Cuesta (2020) el cambio que se realiza debe de mejorar el desempeño profesional y laboral, la OIT (2020) el empleador debe controlar y velar por la seguridad del trabajador sobre todo en su hogar que es el lugar donde desarrolla su trabajo.

Dentro de sus indicadores esta la planificación que al decir de Medranda (2021), es la etapa primigenia para realizar la gestión administrativa, ésta se fundamenta en concebir los objetivos, fines, los recursos que serán necesarios para el cumplimiento y las funciones de cada uno de los colaboradores para su cumplimiento durante una etapa de tiempo determinada.

Otro indicador de esta dimensión es la Organización que conceptúa Medranda (2021) como el conjunto de diversos recursos tanto humanos como materiales, el uso de la tecnología, entre otros que son necesarios para el desenvolvimiento eficiente de las labores y de esta manera poder llegar a los objetivos trazados.

En otro apartado tenemos el indicador de control que evocando nuevamente a Medranda (2021) Es el procedimiento que tiene como propósito supervisar y monitorear los trabajos realizados por los colaboradores, en el uso de funciones considerando que éstas se encuentren alineadas a las políticas establecidas y hacer una evaluación de sus resultados que ayuden a la mejora de la gestión.

Con respecto a la segunda variable desempeño laboral, para Bautista et. al. (2020) acciones ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos para lograr el éxito; asimismo Almonacid Lamelas (2020) señala que en la administración difícilmente se puede dar un soporte íntegramente electrónico ya que existen deficiencias organizativas y no todas las entidades tienen digitalizada su documentación.

En ese sentido la Ley del Servicio Civil (LSC), señala que la gestión del rendimiento abarca el camino de evaluación del desempeño y busca fomentar el rendimiento reconociendo el aporte de los servidores con el cumplimiento de sus metas; el título IV del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante D.S N°040-2014-PCM desarrolla las reglas específicas de la Gestión del Rendimiento. Asimismo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000076-2021-SERVIR-PE de fecha 28 de abril de 2021, se aprueba la Guía para la implementación del subsistema de gestión del rendimiento.

Por lo que, se han identificado como dimensiones del Desempeño laboral, el compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad laboral.

Con respecto a la dimensión de Compromiso Institucional, ésta busca brindar capacitación de brindar motivación a sus trabajadores para lograr los objetivos, según Pedraza Melo (2020) los gerentes deben fortalecer las emociones positivas en sus trabajadores a fin de generar identidad con la institución la capacidad laboral. Dentro de esta dimensión esta como indicador el compromiso institucional que según Robbins y Timothy (2013) lo relacionan a las actitudes, habilidades conocimientos que están orientadas a obtener resultados.

Otro de sus indicadores es el compromiso que al decir de Veliz et. al. (2021) existen diversos conceptos de compromisos si se toma desde el aspecto de la conducta se considera el quehacer laboral siguiendo las políticas o parámetros, por el lado de la parte emocional se sumerge a la parte de las emociones, valores y otros y desde la perspectiva cognitiva es el esfuerzo del conocimiento, esfuerzo mental y estrategia para cumplir con el trabajo de forma eficaz. Otra dimensión es el conocimiento del trabajo según Navia y lidorikiotu (2020) las TIC son fundamentales para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores.

Uno de sus indicadores es la competencia que se conceptúa como Estas son definidas como las cualidades que posee un individuo que lo va adquiriendo a lo largo de la vida que va desde sus experiencias, destrezas entre otros que ponen en práctica al momento de realizar alguna actividad o resolver algún problema de

su contexto y desde el ámbito laboral éstas son la base de la calificación para ejercer un determinado cargo. Así mismo tiene algunas características a) tener un desempeño potencial que lo diferencia de los demás; b) dimensión personal que supone el conjunto de valores y esa interacción socio -afectiva que debe tener el ser humano al momento de interactuar; c) reflexión del profesionalismo tomar decisiones que conlleven a mejorar y d) carácter social en la medida que coadyuve a la mejora continua del desarrollo profesional en la que participen cooperativamente con otras personas. (Corral, 2021).

Por otro lado tenemos el indicador capacitación que según Morera (2021) son las diversas actividades que permiten amplificar, implementar, seguir perfeccionando todo los aspectos tanto cognitivo, como socioafectivo del trabajador para beneficio de su desempeño profesional. También consideran que su propósito es ampliar las habilidades cognitivas que permitan desarrollar el capital humano para obtener una formación integral.

Siguiendo con las dimensiones tenemos la productividad laboral, según Chiavenato Idalberto (2019) los factores claves de la productividad es la responsabilidad que le ponga el trabajador y la motivación que le da el empleador. Ahora para lograr las metas y objetivos uno no actúa de forma aislada, sino que debe de relacionarse con su entorno organizacional, de forma que logren desenvolverse, lo que influye en su vida cotidiana. Así como Chiavenato Idalberto (2000) lo define como los comportamientos que son relevantes para el logro de sus metas de los trabajadores, pues es la fortaleza con la que cuenta una organización.

En los indicadores de esta dimensión encontramos a la Motivación que es definida por García (2021) como la energía que permite a un individuo realizar diversas tareas de forma voluntaria utilizando todos sus recursos tanto a nivel mental como a nivel físico para llegar a obtener lo que requiere. Es el efecto que produce un estímulo que impulsa al ser humano a esforzarse con todo aquello que posea para alcanzar sus metas.

Así como se requiere de la motivación para impulsar el trabajo y el desempeño de cada trabajador otro indicador importante es la responsabilidad que

es conceptualizada por Bohorquez y Mejias (2021) como la capacidad de asumir de forma eficiente y eficaz funciones desde diversos ámbitos tanto investigadores, en la parte administrativa y siempre cumpliendo a cabalidad bajo los principios de la ética, los valores y la honradez. La importancia del desempeño va de la mano con las aptitudes y actitudes con lo que se quiere alcanzar las metas de la entidad. Es por ello que se busca investigar sobre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica y el impacto que ha tenido sus variables y dimensiones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Enfoque

Se fundamenta en enfoque cuantitativo según el paradigma positivista; al respecto Mar et al (2020), señala que el método cuantitativo se basa en el análisis de datos numérico que permite evaluar el fenómeno de estudio para realizar interpretaciones de la causa que origina el problema para dar soporte a las conclusiones abordadas a partir del resultado.

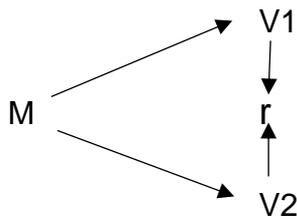
Tipo de Investigación

Es de tipo básica a través de la recolección de datos se aporta información científica, se recoge información que ayuda a comprobar la hipótesis; de nivel descriptivo porque ayuda a identificar las características del objeto de análisis de acuerdo a la teoría y correlacional porque nos ayuda a identificar la relación entre las variables que son implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Diseño de Investigación

La investigación tiene un diseño no experimental es decir no se alteran las variables sino se analizan de forma natural; según Hernández et al (2010) no se manipulan variables en la investigación se observan situaciones en su ambiente para luego estudiarlos; es transversal descriptivo se aplica en un tiempo delimitado; según Hernández y Mendoza (2018) señala que el investigador obtiene la información en un solo acto. El periodo de investigación abarca el periodo 2021.

Se establece con la siguiente fórmula



Dónde:

M = Muestra

V1 = Trabajo remoto

V2 = Desempeño Laboral

R = Relación entre las variables

3.2 Variables y Operacionalización

Se establece la definición de las variables y se operacionaliza para así probar la hipótesis e identificar el problema objeto de la investigación.

La operacionalización de la variable se relaciona con la técnica empleada en este caso la encuesta la misma que coincide con lo trazado en la investigación, y el enfoque cuantitativo que se emplea en él.

Las variables que se determinaron para esta investigación son trabajo remoto y el desempeño laboral.

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) define como la labor subordinada que se realiza en su lugar de aislamiento o domicilio en el que se emplea cualquier mecanismo que posibilita su desarrollo fuera del centro del trabajo con la finalidad de proteger a los servidores del covid-19. Variable de tipo independiente, y categórica.

Definición operacional: La operacionalización aplica la encuesta y es coincidente con los objetivos, responde al enfoque cuantitativo; la variable trabajo remoto se ha operacionalizado a través de las dimensiones: espacio físico, TIC; modificación de

la organización, para cada indicador se estimó entre tres y cinco ítems; este cuestionario consta de 24 ítems; se empleó recojo de datos y su procesamiento estadístico para la prueba de la hipótesis y así abordar las conclusiones,

Matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto se encuentra en la sección de anexos. (Ver Anexo 2)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Implementación del trabajo remoto	Servir (2020) definió el trabajo remoto como la labor que puede ser aplicada de manera unilateral por el empleador, permite que el trabajador realice sus actividades desde su lugar de aislamiento social, puede hacer uso de cualquier medio para realizar sus labores.	La variable se analizó por la aplicación de un cuestionario con 24 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Ica.	Espacio físico Tecnología de la información y comunicación Modificación de la Organización	Espacio Mobiliario Tecnología de la información Tecnología de la comunicación Planificación Organización Control	Intervalo: (1) Totalmente de acuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Escala

Se ha empleado la escala de Likert y su nivel de medición es ordinal. Cuenta con siete indicadores, entre ellos espacio; mobiliario; tecnología de la información y tecnológica de la comunicación; planificación; organización y control; cuenta con cinco valorizaciones de respuestas, como es totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indiferente (3); De acuerdo (4); y totalmente de acuerdo (5);

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Bautista et al (2020) acciones ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos para lograr el éxito. Variable de tipo independiente, de tipo categórica.

Definición operacional: Son alcanzados a través del cuestionario que cuenta con dimensiones: compromiso institucional; conocimiento del trabajo; productividad, este instrumento consta de 24 ítems en escala de Likert y su nivel de medición es ordinal. Contó con seis indicadores, como son conocimiento institucional; compromiso; competencias; capacitación; motivación y responsabilidad; cada indicador estimo entre tres y cinco ítems; contó con cinco valorizaciones de

respuestas, como es totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indiferente (3); De acuerdo (4); y totalmente de acuerdo (5);

La matriz de la operacionalización de la variable desempeño laboral se encuentra en la sección de anexos. (ver anexo 2)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Desempeño laboral	Bautista et al (2020) acciones ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos para lograr el éxito	La variable fue analizada mediante un cuestionario de 24 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Ica.	Compromiso Institucional	Conocimiento institucional Compromiso	Intervalo: (1) Totalmente de acuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Conocimiento del trabajo	Competencias Capacitación	
			Productividad	Motivación Responsabilidad	

Escala

Se ha empleado la escala de Likert y su nivel de medición es ordinal. Cuenta con siete indicadores, entre ellos espacio; mobiliario; tecnología de la información y tecnológica de la comunicación; planificación; organización y control; contó con cinco valorizaciones de respuestas, como es totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indiferente (3); De acuerdo (4); y totalmente de acuerdo (5); con niveles de bajo, medio y alto

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La Municipalidad Provincial de Ica está compuesta por 819 trabajadores municipales de los cuales 580 son trabajadores bajo el régimen 728 es decir obreros; 101 trabajadores bajo el Decreto Legislativo 1057 trabajadores CAS; 138 trabajadores municipales bajo el régimen 276 empleados; del cual se ha cogido como población de estudio a 40 trabajadores municipales que se encuentran bajo el régimen 276; quienes efectuaron trabajo remoto en el año 2021.

Criterios de inclusión

- Los trabajadores bajo el régimen 276, que realizaron trabajo remoto y mixto.

- Personas que pertenecen al nivel de riesgo ya sea por enfermedad o edad.

Criterios de exclusión

- Los trabajadores que son confirmados con covid-19
- Trabajadores que por su naturaleza de su trabajo no aplicó
- Trabajadores en nivel de riesgo y que no pudieron habilitar el trabajo desde casa.
- Trabajadores del DL N°1057
- Trabajadores bajo el régimen 728.

Tabla 1.

Población de Trabajadores en estudio.

REGIMEN	PERSONAL	CONDICION
Régimen Laboral 276	40	Trabajadores empleados
Total	40	

Situación de los Trabajadores de la Municipalidad

REGIMEN	Nº TRABAJADORES	SITUACION
	45 trabajadores	Con licencia con goce de haber
Régimen laboral 276	53 trabajadores	Trabajo presencial
	40 trabajadores	Trabajo remoto y mixto (mixto 3 veces a la semana)
Régimen laboral 728	580 trabajadores	No aplico trabajo remoto por ser personal obrero, que realiza trabajo en campo
Decreto Legislativo 1057	101 trabajadores	No aplico trabajo remoto ya que dentro de ellos se encuentran Gerentes y funcionarios
TOTAL	819 Trabajadores	

Muestra

De la información recolectada se tomó como población a los trabajadores que estuvieron bajo la condición de trabajo remoto y mixto; siendo estos 40 trabajadores que se encuentran bajo el régimen 276. Debido a la cantidad reducida de trabajadores que emplearon el trabajo remoto y mixto, no ha sido necesario la aplicación de una fórmula en específico.

Muestreo

El muestro fue no probabilístico, consideró un muestro intencional por conveniencia del autor, debido a la población con la que cuenta, y porque aún nos encontramos en emergencia sanitaria. Según Otzen y Manterola (2017) incluye a todas las personas de la masa para que tengan opción de ser incluidos como muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Si, bien es cierto existe pluralidad de técnicas en la investigación, pero en este estudio se empleó la encuesta. El instrumento empleado fue el cuestionario quien contó con una lista de preguntas que ayudó a obtener datos que sirvieron para validar la información dada por los encuestados.

La validez es un requisito indispensable en la recolección de datos ya que ella refrenda si es o no es válido el instrumento aplicado. La confiabilidad también es un requisito indispensable permite medir el instrumento cuando se utiliza en más de una oportunidad. Se aplicó dos cuestionarios para cada una de las variables.

Instrumento

Se usó un cuestionario adaptado por el investigador, para la cual se ha considerado la escala de Likert. La recolección de información se realizó a una población seleccionada y de forma anónima su tratamiento fue mediante una base de datos y con el apoyo del software estadístico especializado.

Tabla 2.

Cuestionario Variable Trabajo remoto

Ficha técnica 1

Nombre del Instrumento:	Cuestionario que permite evaluar el trabajo remoto
Autor:	Rojas Lázaro, Carlos Javier
Adaptación:	María Alejandra Carrillo Ramos
Año:	2021
Institución:	Universidad Cesar Vallejo
Objetivo:	Mediar las dimensiones de la variable trabajo remoto
Administración:	personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	El cuestionario se refiere a reconocer la relación que hay entre la variable trabajo remoto el desempeño laboral.

Aquí el autor Rojas Lázaro (2020) desarrollo su tesis sobre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, donde busco comprobar la conexión que existe entre sus variables y el personal de la Biblioteca Nacional, de tipo básica, correlacional, de diseño transaccional y transversal, tuvo un enfoque cuantitativo, y su cuestionario sobre el trabajo remoto contó con las validaciones correspondientes, lo que le dio la confiabilidad a su investigación. Su población estuvo conformada por 138 servidores, su muestro fue no probabilístico en base a 40 personas, y su cuestionario contó con 24 ítems para cada una de sus variables.

Figura 1.

Escala de Medición para la Variable Trabajo Remoto.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota. La figura muestra la escala de medición utilizada.

Tabla 3.

Cuestionario Variable desempeño laboral

Ficha técnica 1

Nombre del Instrumento:	Cuestionario que permite evaluar el desempeño laboral
Autor:	Rojas Lázaro, Carlos Javier
Adaptación:	María Alejandra Carrillo Ramos
Año:	2021
Institución:	Universidad Cesar Vallejo
Objetivo:	Mediar las dimensiones de la variable desempeño laboral
Administración:	personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos aprox.
Significación:	El cuestionario se refiere a reconocer la conexión entre la variable trabajo remoto el desempeño laboral.

En otro apartado se puede expresar que el autor Rojas Lázaro (2020) desarrolló su tesis sobre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, donde busco hallar la relación entre sus variables y los trabajadores de la Biblioteca Nacional, fue de tipo básica, correlacional, de diseño transaccional y transversal, tuvo un enfoque cuantitativo, y su cuestionario contó con las validaciones correspondientes, lo que le dio la confiabilidad a su investigación. Su población estuvo conformada por 138 servidores, su muestro fue no probabilístico en base a 40 personas, y su cuestionario contó con 24 ítems para cada una de sus variables.

Figura 2.

Escala de Medición para la Variable Desempeño Laboral.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota. La figura muestra la escala de medición utilizada.

3.5 Procedimientos

Se empezó a realizar el presente estudio de investigación a través de la autorización solicitada a la entidad y una vez aprobada está se procedió a coordinar con el jefe de recursos humanos quien nos brindó dos entrevistas la primera fue

para realizarle unas consultas sobre la población de estudio, donde se logró obtener la información que permitió identificar la muestra de estudio al cual se le aplicó los procedimientos a fin de lograr recolectar información veraz y real que valide las variables de estudio; la segunda reunión se llevó a cabo con el fin de programar la fecha en la que se aplicarían los cuestionarios a la población de estudio; en la que se le explico al jefe de personal que se procederá a aplicar el cuestionario a los 40 trabajadores municipales que han realizado trabajo remoto y mixto, que se encuentran bajo el régimen 276, los mismos que tuvieron un tiempo promedio de 10 minutos para responder ambos cuestionarios de las variables con escala de tipo Likert.

Con la información recolectada de la muestra aplicada a cuarenta (40) trabajadores remotos, se procedió a ingresar los datos a un Excel de datos y se empleó el programa estadístico informático SPSS versión 26.0, primero en nivel descriptivo y luego inferencial; en el cual podrá visualizar las tablas y figuras, las cuales cuentan con análisis correspondiente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva como herramienta de estudio y está comprendida tanto por técnica descriptiva como inferencial; se usó el software Ms Excel y el informe estadístico informático SPSS versión 26.0 lo que permitió obtener datos de forma detallada para validar las variables. Los valores obtenidos fueron sometidos a una correlación Rho de Spearman, para determinar comportamiento no normal, no paramétrico, ordinal, con el uso de esta prueba estadística, mediante la determinación del valor de “r” se establecerá el tipo de correlación se presenta entre las variables estudiadas.

3.7 Aspectos éticos

La investigación ha respetado los lineamientos de la Universidad César Vallejo; así como ha cumplido con pedir los permisos correspondientes a la entidad en la que se procedió a realizar la investigación; permiso para la recolección de datos y para el uso del nombre de la citada entidad; con el fin de no afectar a ninguna parte involucrada en la presente investigación, así mismo se mantuvo el anonimato de las personas intervinientes con fin de velar por su integridad. De igual

forma se procederá a solicitar el permiso al autor del cual se ha adaptado los cuestionarios que se han aplicado, los cuales han sido validados; a fin de evitar el plagio; se ha respetado la autoría en cada cita a fin de evitar el plagio; se citó de forma clara y de acuerdo a las normas APA 7ma Edición respetándose derecho de propiedad intelectual. Según Gayol et al (2008) la competencia investigativa está conformada por capacidades cognoscitivas que ayuda a delimitar el problema formular hipótesis.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis estadístico inferencial

4.1.1. Prueba de Normalidad

Tabla 4

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Espacio físico	,151	40	,026	,943	40	,048
Tic	,209	40	,000	,795	40	,000
Modificación de la organización	,210	40	,000	,784	40	,000
Compromiso institucional	,233	40	,000	,765	40	,000
Conocimiento de trabajo	,230	40	,000	,842	40	,000
Productividad	,190	40	,001	,776	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4. Pruebas de normalidad. Se puede observar que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (N=40) para las dimensiones de ambas variables, tiene un comportamiento no normal (no paramétrico) donde el (P valor <0,05). Estos resultados permiten tomar la decisión del estadígrafo, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Figura 3

Intensidad de las correlaciones

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.01 a - 0.10	= Corr. positiva débil.
- 0.11 a - 0.50	= Corr. positiva media.
- 0.51 a - 0.75	= Corr. positiva considerable.
- 0.76 a -0.90	= Corr. positiva muy fuerte.
- 0.91 a -1.00	= Corr. positiva perfecta.

4.1.2 Prueba de hipótesis de la variable trabajo remoto y Desempeño Laboral

Prueba de Hipótesis General

H0. No existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021.

H1. Existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021.

Tabla 5

Correlacion entre el Trabajo Remoto y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	TRABAJOREMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	40	40
	DESEMPEÑOLABORAL	Coeficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se puede observar en la Tabla 5 que, al vincular las variables de estudio, se utiliza un coeficiente de correlación de Spearman de ,416 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) mostrando una relación moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo que después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05, por tanto, se afirma que la correlación entre las variables es significativa. de la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.416$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación, por lo que si hay relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específica 1:

H0. No existe relación significativa entre espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021.

H1. iste relación significativa entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021.

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha= 0.05$).

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre el espacio físico y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Espacio físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	ESPACIOFISICO	Coeficiente de correlación	1,000	,275

	Sig. (bilateral)	.	,090
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,275	1,000
	Sig. (bilateral)	,090	.
	N	40	40

Paso 4: Decisión e interpretación

Se puede observar en la Tabla 6 que, al vincular la dimensión: Espacio físico y la variable desempeño laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de ,275 con valor P-valor > 0.05 (sig. bilateral), descartando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe correlación.

Por lo que después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05, por tanto, se afirma que la correlación entre las variables no es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.275$), con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, por lo que no hay relación entre el Espacio físico y la variable desempeño laboral.

4.1.4 Tecnología de la Información y la Comunicación y el Desempeño Laboral

Prueba de Hipótesis específica 2:

H0. No existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021.

H2. Existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Paso 3: Prueba estadística

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral

Correlaciones				
			TIC	Desempeño laboral
Rho de Spearman	TIC	Coeficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)	.	,264
		N	40	40
	DESEMPEÑOLABORAL	Coeficiente de correlación	,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,264	.
		N	40	40

Paso 4: Decisión e Interpretación

Se puede observar en la Tabla 7 que, al vincular la dimensión: Tic y la variable desempeño laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de ,183 con valor P-valor > 0.05 (sig. bilateral), descartando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe correlación.

Por lo que después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables no es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad muy fuerte ($r=0.183$), con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, por lo que no hay relación entre la TIC y la variable desempeño laboral.

4.1.5. Modificación de la Organización y Desempeño Laboral

Prueba de Hipótesis específica 3:

Paso 1: Declaración de Hipótesis

H0. No existe relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021

H3. Existe relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Paso 3: Prueba estadística

Prueba de Hipótesis específica 4

Paso 1: Declaración de Hipótesis

H0. No existe relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021

H3. Existe relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre Modificación de la organización y la comunicación y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Modificación de la Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modificación de la Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,460**	1,000

	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 4: Decisión e Interpretación

Se puede apreciar que en la Tabla 8 al vincular la dimensión: Modificación de la organización y la variable desempeño laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de ,460 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) mostrando una relación moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo que después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05, por tanto, se afirma que la correlación entre las variables es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.460$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, por lo que hay relación entre la Modificación de la organización y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se determinó que existe conexión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Para iniciar la sección de discusión analizando cada variable y sus dimensiones, es de menester señalar que se encuestó a 40 trabajadores indistintamente de sus puestos laborales para determinar la conexión entre las variables materia de estudio. Drumea (2020), concluyo que el teletrabajo en el sector publico funcionaria, pero debería de evaluarse como sería su implementación para que este no afecte el desempeño de los trabajadores, y esto dependerá mucho del mecanismo que emplee la entidad y como lo adopten sus trabajadores.

De acuerdo con el objetivo general, de establecer la relación entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores

de la Municipalidad Provincial de Ica, se puede concluir que se relacionan de forma significativa.

Es así que los resultados evidencian una correlación positiva media en los trabajadores municipales, demostrándose con la significancia bilateral P-valor < 0.05 y el Rho de Spearman ($r=0.416$). Siendo corroborada en el estudio de Rojas Lázaro (2021) obteniendo para la primera variable, Gestión del trabajo remoto, un resultado de $\alpha = 0,896$ (89 %), y, para la segunda variable, Desempeño laboral, el resultado fue de $\alpha = 0,915$ (91 %); concluyo que la gestión del trabajo a distancia y el desempeño laboral tienen relación directa y moderada por lo que propone a las autoridades seguir con la modalidad a distancia. Coincidiendo con lo expuesto por López y Neira (2019) que señala que el teletrabajo conlleva tener muchos desafíos no solo en el tema tecnológico sino en el lugar donde desarrollaran sus actividades, ver cómo van a desarrollar su comunicación entre sus compañeros y jefe manteniendo su buen desempeño, la empatía con su equipo de trabajo aspectos que debe saber llevar con armonía a que esto no afecte su vida que realiza en casa. Para Vásquez Nassi (2019) concluye que el teletrabajo puede funcionar, pero es una implementación que requerirá de un proceso, debido a las condiciones de la misma institución, falta de reglamentación y normativa que diga cómo sería el proceso para poder implementarla, el costo de implicaría, y lo beneficioso que sería para sus trabajadores que una institución pública pueda emplear el teletrabajo en todos sus trabajadores.

Sin embargo, para Van der Lippe y Lippeny (2019) el trabajo remoto que se desarrolla en equipo sin hacer presencia física en el trabajo hace que su productividad se vea afectada y disminuya por lo que no todos están disponibles en el mismo tiempo ya que cada uno maneja sus tiempo lo que hace que se dificulte que puedan coordinar, o puedan reunirse para toma de decisiones o hacer que su trabajo fluya mucho mejor, diferente a que realice su trabajo remoto de forma independiente ya que de esta forma si fluye su desempeño laboral con su productividad ya que el mismo se organiza y toma

sus decisiones en busca de lograr sus objetivos, sin que este afecte su desempeño laboral.

De acuerdo con el primer objetivo específico, sobre determinar la relación entre el espacio físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables no es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.275$), con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, por lo que no hay relación entre el Espacio físico y la variable desempeño laboral, ya que la entidad no cuenta con el aforo necesario y con ambientes adecuados para el desarrollo del trabajo del trabajador municipal; al respecto Rojas Lázaro (2021) que se detalló un correlación baja siendo su coeficiente Spearman $r=0,289$ consintiéndose la hipótesis alterna desestimándose la hipótesis nula; mientras Tulin, Vihelmsen y Johansson (2019) señala que de 456 empleados de la administración sueca, no evidenciaron cosas significativas respecto a espacios acondicionados que deben de tener en sus casas para el buen desarrollo de sus funciones y no perjudicar su desempeño en materia laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, sobre determinar la relación entre las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables no es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.183$), con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, por lo que no hay relación entre la TIC y la variable desempeño laboral. Vicente Chinchay (2020) con su correlación positiva media sostuvo que el empleo de la tecnología podía potenciar el desarrollo de los alumnos en el uso de las tecnologías lo que facilitaría su buen desenvolvimiento y los prepararía para el desarrollo de su aprendizaje, no solo a ellos sino

también a sus profesores quien manejarían de forma más fácil el acceso a la tecnología ya sea a través de computadoras, Tablet, laptop u otro dispositivo que les permita poder llegar a sus alumnos y de esta forma emplear estos medios de manera didáctica con sus alumnos, por lo que concluye que la tecnología tiene un rol determinante en el crecimiento del docente y alumnos permite explorar otros mundos, tener otras perspectivas que ayuden al mejor desarrollo de su aprendizaje, por lo que es fundamental su relación entre las TIC y el alumno y el docente.

Ahora respecto al tercer objetivo específico, sobre determinar la relación entre la dimensión modificación de la organización y la variable desempeño laboral se tiene que después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.460$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, por lo que hay relación entre la Modificación de la organización y la variable desempeño laboral. Según López y Neira (2019) señalan que al emplear kpis para la medición de resultados obtuvo que para tener un buen desarrollo se debe tener una buena planificación, organización lo que permitirá que teletrabajo funcione de una mejor manera, pues ello ayudara a que el trabajo en equipo se desarrolle con gran empatía, que este haga que la comunicación se incremente tanto empleador, trabajador como entre sus compañeros de trabajo y esto genere que el teletrabajo funcione no solo por contar con el espacio idóneo, sino que se facilite el uso de las tecnologías y esto haga que aprendan a manejar la seguridad informática de la información que manejan, así como aprendan a organizarse en equipo, por lo que concluye que el teletrabajo y la organización es fundamental para que su desempeño laboral no se vea afectado, no ha sido fácil adaptarse a esta figura pero se ha demostrado que el trabajo remoto puede ser una opción para el crecimiento del centro de trabajo.

Es así que los resultados muestran que existe una correlación positiva media en los trabajadores municipales, demostrándose con la significancia bilateral P-valor < 0.05 y el Rho de Spearman ($r=0.416$). Siendo corroborada en el estudio de Rojas Lázaro (2021) obteniendo para la primera variable, Gestión del trabajo remoto, un resultado de $\alpha = 0,896$ (89 %), y, para la segunda variable, Desempeño laboral, el resultado fue de $\alpha = 0,915$ (91 %); concluyo que la gestión del trabajo a distancia y el desempeño laboral tienen relación directa y moderada por lo que propone a las autoridades seguir con la modalidad a distancia. Coincidiendo con lo expuesto por López y Neira (2019) que señala que el teletrabajo conlleva tener muchos desafíos no solo en el tema tecnológico sino en el lugar donde desarrollaran sus actividades, ver cómo van a desarrollar su comunicación entre sus compañeros y jefe manteniendo su buen desempeño, la empatía con su equipo de trabajo aspectos que debe saber llevar con armonía a que esto no afecte su vida que realiza en casa.

Para el objetivo específico 1, si existe relación significativa entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021 de los resultados adquiridos se observa que al vincular la dimensión espacio físico y la variable desempeño laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de 275 con valor p-valor > 0.05 (sig. Bilateral), descartando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, no existiendo correlación, ya que en la realidad en la municipalidad provincial de Ica, no cuenta con los ambientes adecuados, su aforo es reducido las oficinas son pequeñas el personal que labora supera el aforo. Siendo corroborada en el estudio de Rueda Arroyo (2021) se ha evidenciado que el 27% del personal no responde a la productividad laboral ya que no cuenta con el ambiente adecuado para el desarrollo de las labores.

Para el objetivo específico 2, existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021, se puede observar que al vincular la dimensión: Tic y la variable desempeño laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de ,183 con valor P-valor $>$

0.05 (sig. bilateral), descartando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, no hay correlación. Dado que en el estudio en campo se verifica que las maquinarias con la que se trabaja son antiguas, no cuentan con una base de datos digitalizada donde se tenga la información. Asimismo, Rueda Arroyo (2021) señala que han surgido problemas en el manejo de los instrumentos tecnológicos, y se ve reflejado en el desempeño del trabajador, lo que genera demora en los tramites.

Respecto al objetivo específico 3, hay relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el 2021; se puede observar que al vincular la dimensión: modificación de la organización y el desempeño laboral se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de ,460 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) mostrando una relación moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que se aprecia que si tiene correlación; Bautista (2020) refiere que el desempeño laboral representa un conjunto de acciones y comportamientos de los trabajadores orientados a lograr los objetivos planteados acorde al éxito de las organizaciones.

En el presente estudio se determinó que existe conexión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Para iniciar la sección de discusión analizando cada variable y sus dimensiones, es de menester señalar que se encuestó a 40 trabajadores indistintamente de sus puestos laborales en el que se determinó la relación entre las variables materia de estudio.

VI. CONCLUSIONES :

Primera: El objetivo general, después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05, por tanto, se afirma que la correlación entre las variables es significativa. de la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.416$), con lo cual se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis general de la investigación, por lo que si hay relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

Segunda: De acuerdo con el objetivo específico 1, después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables no es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.275$), con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, por lo que no hay relación entre el Espacio físico y la variable desempeño laboral.

Tercera: De acuerdo con el objetivo específico 2, después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables no es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad muy fuerte ($r=0.183$), con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación, por lo que no hay relación entre la TIC y la variable desempeño laboral.

Cuarta: De acuerdo con el objetivo específico 3, después de aplicar la correlación de Pearson se pudo establecer una significancia bilateral menor al nivel de significancia P-valor < 0.05 , por tanto, se afirma que la correlación entre las variables es significativa. De la misma manera, la prueba indica que esta correlación es positiva con una intensidad media ($r=0.460$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, por lo que hay relación entre la Modificación de la organización y la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: de acuerdo a los resultados se obtuvo que el trabajo remoto y el desempeño laboral se relacionan se necesita que se organice, planifique con

personal altamente calificado, para que capacite a todos los trabajadores sobre su implementación y los beneficios de emplear el trabajo remoto.

Segunda: La relación entre el espacio físico y el desempeño laboral se sugiere que el área de recursos humanos verifique que los trabajadores cuenten con ambientes adecuados para que puedan ejercer sus funciones sin que esto afecte su desempeño laboral, por lo que deberá ver la realidad de cada uno de sus trabajadores y realizar un estudio de campo para determinar la situación e implementar planes en mejora de ello.

Tercera: Con los resultados alcanzados, se exhorta a que la entidad realice una inversión en la que se mejore sus herramientas tecnológicas se adquiera un mejor sistema de conexión a internet, todo ello en beneficios de la entidad y de los trabajadores y con ello se puede seguir trabajando sin que esto afecte su rendimiento laboral.

Cuarta: De acuerdo a la relación entre la Modificación de la organización y la variable desempeño laboral, se deberá contar con un control exhaustivo donde se identifique las funciones y responsabilidades que deberá desarrollar cada trabajador para así poder medir su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Almonacid Lamelas, V. (2020). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*, (352), 123-130. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548253&lang=es&site=eds-live>
- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Álvarez Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación. Universidad de Lima <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Bautista Fasabi, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*; Vol. 4 Núm. 2 (2020); 1737-1753; 2707-2215; 2707-2207; 10.37811/CI_rcm.V4i2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bedoya Calvo, Isabel Cristina, y Jenny Marcela López Gómez. 2021. "El uso de las tecnologías de la información y comunicación en la formación en Trabajo Social". *Trabajo Social*23 (1): 251-272. Bogotá: Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.15446/ts.v23n1.88262>
- Bellido Medina, R. S., Morales Palao, B., Gamarra Castellanos, M. E., & Calizaya López, J. M. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa ; Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa. *Universidad Ciencia y Tecnología*; Vol. 25 Núm. 108 (2021): Revista Universidad, Ciencia y Tecnología. Volumen 25 Número 108; 4-11. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Calle, María. (2021). Integración: Tecnologías De La Información y Comunicación en el Aprendizaje Escolar Ubicuo. *Revista Científica Electrónica de negocios*. núm. 49 (año 17)20-34 <https://doi.org/10.5281/zenodo.4765271>

- Calle Peña, E., Balladares Atoche, C., Espinoza Cedillo, L., & Peralta Torres, E. A. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10° ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores
- Chiavenato, I (2020), Introducción a la teoría General de la Administración. 5ma edición. McGraw Hill Interamericana Editores
- Corral-Ruso, Roberto. (2021). Competences-Based Learning in Cuban Higher Education: A Proposal. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(2), e19. Epub 01 de abril de 2021. Recuperado en 27 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000200019&lng=es&tlng=en.
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M. y González Táboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad*, Buenos Aires, (9), 95-124. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>
- Drumea, C. (2020). Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, 20(1), 337-341. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=146384688&lang=es&site=eds-live>
- Ferro D., V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.
- Gary Randolph. (2021). La guía definitiva del trabajo remoto: Las mejores prácticas, los desafíos y cómo mantenerse concentrado. Babelcube Inc
- Gayol, M. Montenegro, S. M., Tarres, M.C, y D'ottavio, A.E. (2008). Competencias investigativas. Su desarrollo en carreras del área de la salud. *UNIPLURIVERSIDAD*, 8(2), 1-8. Recuperado de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/viewFile/950/823>
- García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill

- James Suzman. (2021). Trabajo : Una historia de cómo empleamos el tiempo. DEBATE
- Kottow, M. (2019). Docencia participativa en bioética: comentario. *Revista Bioética*, 27 (3), 386-393. Epub 26 de septiembre de 2019. <https://dx.doi.org/>
- Lalaleo-Analuisa, Freddy Rodolfo, Bonilla-Jurado, Diego Mauricio, & Robles-Salguero, Rodolfo Enrique. (2021). Tecnologías de la Información y Comunicación exclusivo para el comportamiento del consumidor desde una perspectiva teórica. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 147-164. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.09>.
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations.
- López, E., y Neira, L. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Llamosas Trapaga, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades. Dykinson. <https://www.dykinson.com/libros/relacioneslaborales-y-nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-de-lacomunicacion/9788490854990/>
- Mar C., Barbosa A., Molar J. (2020) metodología de la investigación. México. Primera edición ebook. Patria educación. <https://books.google.com.pe/books?id=e5otEAAAQBAJ&printsec>
- Medranda Zambrano K. E. (2021) “Gestión administrativa y desarrollo empresarial de la empresa Asoprocomsal del cantón San Vicente, período 2019-2021” [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas] Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3834>
- Mejías Sánchez, Yoerquis, & Borges Oquendo, Lourdes de la Caridad. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224-238. E pub 25 de abril de 2021. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&tlng=es.
- Ministerio de Salud (2022) <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/597386-minsa-casos-confirmados-de-covid-19-ascienden-a-3-548-559-en-el-peru-comunicado-de-prensa-n-908>
- Morera, T. R., Poey, Y. P., Rosales, B. M. M., & Bertematy, L. C. S. (2021). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional del Técnico en Podología. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 12(2), 99-106. <http://www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/2248/1492>

- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista De Derecho*, (35), 28–47. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Navia-Núñez, M., & Stefanu-Lidorikiotu, Y. (2020). Cambios esperados en las funciones administrativas después de la emergencia sanitaria: estudio en directivos de España y Colombia. *Contabilidad y Negocios*, 15(30), 6–23. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202002.001>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International journal of good conscience*, 15(3), A8. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live>
- Otzen, T. & Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2020). Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Otzen, T. & Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Picó Toribio, B., Martínez-Tur, V., & Estreder, Y. (2019). Relaciones De La Justicia Entre Compañeros Y La Justicia Del Supervisor Con El Desempeño: Un Estudio De Diario. *Acción Psicológica*, 16(1), 129–142. <https://doi.org/10.5944/ap.16.1.22458>
- Pineda Aguilar, W. F., Dávila Talepcio, J., & Alva Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02>
- Ponce Villegas, A. M. (2021). El impacto de la Covid-19 en los destinos internacionales del Perú y opciones de política pública. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 121–129. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21824>

- Rojas, C. (2020). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Restrepo Betancur, L. F., & Arboleda Montoya, L. M. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>
- Ripani, L. (2020). Un experimento de teletrabajo a escala mundial. *Bid Mejorando Vidas*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013). “Comportamiento Organizacional”. Editorial Pearson, México
- Rueda, A. (2021). Trabajo Remoto y la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66811/Rueda_ASM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Silva Hernández, F., & Martínez Prats, G. (2021). Estrategias De Innovación Docente Mediante Las Tic. *3C TIC*, 10(4), 89–103. <https://doi.org/10.17993/3ctic.2021.104.89-103>
- Suzman, J. (2021). Trabajo: Una historia de cómo empleamos el tiempo (Debate, 2021). <https://factorhuma.org/es/actualitat/recomendamos/libros/15128-trabajo-una-historia-de-como-empleamos-el-tiempo>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 3067. <http://dx.doi.org/10.3390/su11113067>
- Undurraga, Rosario., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis* (07176554), 59, 1–28. <https://doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>
- Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M. Ángel, & Geraldo Campos, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-

Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199.
<https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

- Vasquez Nassi, O. J. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36221>
- Veliz-Huanca, F. B., Diaz-Asto, M. Y., Rivera-Arellano, E. G., & Vega-Gonzales, E. O. (2021). Compromiso hacia las tareas escolares en estudiantes de primaria de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, Perú. *Revista Andina De Educación*, 4(1), 90–96. <https://doi.org/10.32719/26312816.2020.4.1.11>
- Vicente Chinchay, J. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo
- Villegas, A. M. P. (2021). El impacto de la Covid-19 en los destinos internacionales del Perú y opciones de política pública/The impact of Covid-19 on international destinations of Perú and public policy options. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 121. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21824>
- Zaid, A. (2019). Impact of various aspects on efficiency of labour productivity in building construction project. *Proceedings of sustainable infrastructure development & management*.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Qué relación existe entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica- 2021?	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica - 2021	Existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS
¿Qué relación existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica- 2021?	Determinar la relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica - 2021	Existe relación significativa entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021
¿Qué relación existe entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica- 2021?	Determinar la relación que existe entre la tecnología de información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica - 2021	Existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021
¿Qué relación existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica- 2021?	Determinar la relación que existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica - 2021	Existe relación significativa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2021

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Implementación del Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica – 2021

Autor: María Alejandra Carrillo Ramos

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Implementación del trabajo remoto	Servir (2020) definió el trabajo remoto como la prestación de servicios que puede ser aplicada de manera unilateral por el empleador, la cual permite que el trabajador realice sus actividades sin necesidad de salir de su casa o domicilio o lugar de aislamiento social. Bajo esta modalidad el trabajador puede hacer uso de cualquier medio o mecanismo para realizar sus labores.	La variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 24 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Ica. Para su análisis se han identificado tres dimensiones: espacio físico, TIC, y modificación de la organización	Espacio físico	Espacio Mobiliario	Intervalo: (1) Totalmente de acuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información Tecnología de la comunicación	
			Modificación de la organización	Planificación Organización Control	
Variable 2 Desempeño laboral	Bautista et al (2020) acciones ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos para lograr el éxito	La variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 24 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Ica. Para su análisis se han identificado tres dimensiones: compromiso institucional, conocimiento del trabajo, productividad.	Compromiso institucional	Conocimiento institucional Compromiso	Intervalo: (1) Totalmente de acuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Conocimiento del Trabajo	Competencias Capacitación	
			Productividad	Motivación responsabilidad	

Anexo 3: Cuestionario para evaluar el Trabajo Remoto

Instrumento de Recolección de Datos

Adaptado de Rojas Lázaro (2021)

Variable 1: Trabajo Remoto

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

GÉNERO: Hombre () Mujer ()

EDAD: De 25 a 35 años () De 36 a 45 años () De 46 a 55 años ()

De 56 a 65 años () Mas de 65 años ()

DISTRITO DE PROCEDENCIA:

TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN: De 5 a 10 años () De

11 a 20 años () De 21 a 30 años () Mas de 30 años ()

VARIABLES

Valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO						
ÍTEMS	DIMENSIÓN 1 :ESPACIO FÍSICO	VALORACIÓN				
	INDICADORES : ESPACIO	1	2	3	4	5
01	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente					
	INDICADOR: MOBILIARIO					
02	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente					
03	Consideras que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales					
04	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo					
	DIMENSIÓN 2: TIC- TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN					
	INDICADORES: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN					
05	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, Laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de las actividades laborales					
06	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc)					
07	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través de acceso remoto					
08	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática Institucional es importante.					
	INDICADOR: TECNOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN					
09	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales					
10	Considera que su conexión a internet es imprescindible					
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo					

DIMENSIÓN 3: MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN						
INDICADORES: PLANIFICACIÓN						
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar					
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo					
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo					
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral					
INDICADOR: ORGANIZACIÓN						
16	Considera que dedica más horas a trabajar					
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal					
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19					
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales					
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas a disminuido					
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral					
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada					
INDICADOR: CONTROL						
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades					
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades					

Anexo 4: Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ÍTEMS	DIMENSIÓN 1 :COMPROMISO INSTITUCIONAL	VALORIZACION				
	INDICADORES : CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
01	Se identifica con la misión institucional					
02	Se identifica con los valores institucionales					
03	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la institución					
04	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública					
	INDICADOR: COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN					
05	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña					
06	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo					
07	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución					
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
	INDICADORES: COMPETENCIAS					
08	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo					
09	Conoce bien las funciones de su cargo					
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas					
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia					
	INDICADOR: CAPACITACIÓN					
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores					
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos					
14	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente					
15	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores					
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD					
	INDICADORES: MOTIVACIÓN					
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas					
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo					
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección					
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo					
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral					
	INDICADOR: RESPONSABILIDAD					
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando					
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados					
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura					
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente					

Anexo 5: Validación de jueces del instrumento de la variable trabajo remoto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Espacio físico								
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		
2	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TIC – Tecnología de la Información y Comunicación								
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	✓		✓		✓		
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	✓		✓		✓		
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática Institucional es importante.	✓		✓		✓		
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	✓		✓		✓		
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Meditación de la organización								
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.	✓		✓		✓		
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Considera que dedica más horas a trabajar.	✓		✓		✓		
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	✓		✓		✓		
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	✓		✓		✓		
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	✓		✓		✓		
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	✓		✓		✓		
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.	✓		✓		✓		
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: Dr. Osvaldo Jaime Roldán DNI: 07015123

Especialidad del validador: M. TENDENCIA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formuladode.....del 2020
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Validación de jueces del instrumento de la variable desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional								
1	Se identifica con la misión institucional.	✓		✓		✓		
2	Se identifica con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.	✓		✓		✓		
5	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	✓		✓		✓		
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.	✓		✓		✓		
7	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo								
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	✓		✓		✓		
9	Estima que conoce las funciones de su cargo.	✓		✓		✓		
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.	✓		✓		✓		
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	✓		✓		✓		
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.	✓		✓		✓		
14	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.	✓		✓		✓		
15	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Productividad								
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.	✓		✓		✓		
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	✓		✓		✓		
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	✓		✓		✓		
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	✓		✓		✓		
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	✓		✓		✓		
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMI
 DNI: 23271871

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 2020

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

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


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Ica, 03 de mayo de 2022

SEÑORA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Vengo en solicitar AUTORIZACIÓN para la recolección y/o uso de datos, consulta de documentos, entrevistas a Servidores Públicos y/o toma de fotos no enmarcados en procesos formales de investigación; asimismo se coordine con las áreas correspondientes a fin de que se brinde las facilidades del caso.



DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE
Nombre y apellidos: MARÍA ALEJANDRA CARRILLO RAMOS
Entidad / Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
Dirección: JAURANGA F-10 Teléfono: 944455224 Correo electrónico: mariaalecr@gmail.com

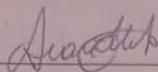
INFORMACION SOBRE LA SOLICITUD
Procedimiento a realizar Se informe cuantos trabajadores hay en la municipalidad bajo el régimen, 276, 728, 1057. Se informe cuantos trabajadores bajo régimen 276, 728, 1057 son derivados a cada Gerencia. Se informe a cuantos trabajadores se les aplico el trabajo remoto. Se informe cuantos trabajadores estuvieron sin realizar el trabajo remoto. Se informe si el personal que realizaba trabajo remoto debía cumplir metas o de qué forma se evaluaba su trabajo. Se informe desde que tiempo se empezó a implementar el trabajo remoto en la entidad y si en la actualidad sigue vigente su aplicación en la municipalidad.

FINALIDAD Y UTILIZACIÓN
Objetivo de la solicitud: Optar por el grado de maestro en la Universidad Cesar Vallejo.
Justificación Recolectar información que será de gran aporte a la investigación que se realizara sobre "La implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, en el contexto del Covid-19"
Utilización Dicha información se empleará como base de datos que se aplicará a la investigación para optar por el grado de maestro de la Universidad Cesar Vallejo.

El solicitante se compromete a:

1. Cumplir con el plan y cronograma de trabajo establecido en las áreas que así lo autorizaron.
2. Realizar únicamente la recolección de la información autorizada.
3. Esta autorización solamente aplica para la realización del trabajo referenciado arriba. Si se requiere ampliación, deberá nuevamente solicitar el correspondiente permiso.
4. Mantener la confidencialidad y la seguridad de la información de los participantes, haciendo uso de esta únicamente para lo expuesto en esta solicitud
5. Para presentaciones públicas de la información recolectada se darán los créditos correspondientes a la Municipalidad, que incluyan la procedencia de las imágenes, datos, etc.

Firma del solicitante:



Nombre: MARIA ALEJANDRA
CARRILLO RAMOS
DNI N°70271775

Ica, 03 de mayo del 2022

RESPUESTA A LA SOLICITUD:

Tras la verificación de lo expuesto en esta solicitud en relación con el uso de la información, el procedimiento propuesto y la pertinencia del mismo, esta solicitud es:

Autorizada:

No autorizada:

Observaciones: SE CONCEDE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DEL NOMBRE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA, EL CUAL SERÁ COLOCADO EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN EL ART. 7, LITERAL P° DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

En constancia de lo anterior firma:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Abog. Marco G. Blanco Tipismana
GERENTE MUNICIPAL

Nombre:
Cargo:

Ica, 27 de junio de 2022

SEÑORA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

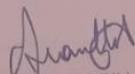
Vengo en solicitar AUTORIZACIÓN para el uso del nombre de la Municipalidad Provincial de Ica, el cual será colocado en el proyecto de investigación; de conformidad con lo establecido en el artículo 7, literal "f" del código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo; en la que autoriza publicar la IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN donde se llevará a cabo la investigación, y se efectuara la recolección de datos.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE
Nombre y apellidos: MARÍA ALEJANDRA CARRILLO RAMOS
Entidad / Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
Dirección: JAURANGA F-10 Teléfono: 944455224 Correo electrónico: mariaalecr@gmail.com
Nombre del proyecto de Investigación: "La implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, en el contexto del Covid-19"
Objetivo de la solicitud: Optar por el grado de maestro en la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Folios ()

Atentamente,


MARIA ALEJANDRA CARRILLO RAMOS
DNI 70271775



Ica, 27 de junio del 2022

Señor:
C.P.C SANTIAGO IGOR ALFARO ESPOSITO
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS MPI
Atención:
Lic. Jesús Peña Lévano
Área de Remuneración y Liquidación



Presente.-

ASUNTO: Programación de fecha de Recolección de Datos (Encuesta)

Es muy grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo indicarle lo siguiente:

Que, yo María Alejandra Carrillo Ramos, identificada con DNI N°70271775, por medio de la presente solicito a usted, coordinar con quien corresponda, se proceda a programar fecha y hora de aplicación de recolección de datos (Encuesta) a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica; al haber obtenido respuesta favorable de la entidad para proceder a realizar la investigación solicitada sobre "La implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, en el contexto del Covid-19".

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos: MARÍA ALEJANDRA CARRILLO RAMOS

Entidad / Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Dirección: JAURANGA F-10 **Teléfono:** 944455224 **Correo electrónico:** mariaalecr@gmail.com

Nombre del proyecto de Investigación: "La implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, en el contexto del Covid-19"

Objetivo de la solicitud:
Optar por el grado de maestro en la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MARIA ALEJANDRA CARRILLO RAMOS
DNI 70271775



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Ica 11 de mayo del 2022

CARTA N° 061 -2022- SGRRHH-GA-MPI

Señora:

MARIA ALEJANDRA CARRILLO RAMOS

Jauranga F-10-ICA

mariaalecr@gmail.com

ASUNTO : CONCEDO AUTORIZACION SOLICITADA

REFERENCIA: - Expediente virtual con Registro N°001603-2022

La presente tiene por finalidad saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia, AUTORIZAR la recolección y/o uso de datos, consulta de documentos, entrevistas a servidores públicos (siempre y cuando ellos cuenten con disposición y aceptación) toma de fotos, ello con la finalidad de que pueda optar el grado de maestro.

Debiendo para cuyo efecto coordinar con el señor Jesús Ramos Hernández en su condición jefe de control de personal a efecto de que le brinde las facilidades correspondientes.

Sin Otro particular me despido de Ud. no sin antes renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
P.C. SANTIAGO IGOR ALVARO ESPOSITO
SUB GERENTE

cc. Jefe de Control de Personal
cc. Archivo 00160322
cc. SAR/SGRH-000