



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa  
de una Municipalidad de Lima Provincia, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Bernedo Rosas, Elizabeth Mercedes ([orcid.org/0000-0002-4945-7154](https://orcid.org/0000-0002-4945-7154))

**ASESORA:**

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

**CO-ASESOR:**

Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel ([orcid.org/0000-0002-1054-6715](https://orcid.org/0000-0002-1054-6715))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**LIMA – PERÚ  
2023**

## **Dedicatoria**

A mis padres Jorge y Elizabeth, por haber sido modelos de constancia, perseverancia, los mejores guías en mi vida. A mi esposo, por acompañarme en los momentos difíciles y ser gran ejemplo para nuestros hijos. A mis hijos Ricardo y Renato, por ser mi mayor motivación. A Dios, por hacer posible mi existir.

### **Agradecimiento**

A los maestros de esta casa de estudios, por impartir sus conocimientos para mi formación académica; a mi esposo e hijos Ricardo y Renato por sus palabras de aliento y empuje para seguir adelante.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	III
Índice de contenidos .....	IV
Índice de tablas .....	V
Índice de figuras .....	VI
Resumen .....	VII
Abstract .....	VIII
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.1.1. Tipo de investigación: .....	14
3.1.2. Diseño de investigación: .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.3.1. Población: .....	17
3.3.2. Muestra: .....	18
3.3.3. Muestreo: .....	18
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	56

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de las variables teletrabajo y gestión por resultados .....	20
Tabla 2. Niveles de teletrabajo y gestión por resultados .....	23
Tabla 3. Niveles de flexibilidad laboral, productividad laboral y gestión por resultados .....	24
Tabla 4. Niveles de tecnología informativa y comunicacional y gestión por resultados.....	25
Tabla 5. Prueba de normalidad para las variables teletrabajo y gestión por resultados.....	26
Tabla 6. Correlación entre las variables teletrabajo y gestión por resultados ..	27
Tabla 7. Correlación entre las dimensiones de la variable teletrabajo con la variable gestión por resultados.....	28
Tabla 8. Prueba de fiabilidad de las variables .....	74
Tabla 9. Prueba de fiabilidad de la variable teletrabajo.....	74
Tabla 10. Prueba de fiabilidad de la variable gestión por resultados .....	74

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de teletrabajo y gestión por resultados.....	109
Figura 2. Niveles de flexibilidad laboral y gestión por resultados .....	109
Figura 3. Niveles de tecnología informativa y comunicacional y gestión por resultados.....	110
Figura 4. Niveles de productividad laboral y gestión por resultados.....	110

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir la relación que existe entre las variables teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa en una Municipalidad de Lima Provincia, 2022. En relación con la metodología, se desarrolló una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un instrumento conformado por un cuestionario constituido de 36 preguntas, dividido en dos partes para medir cada variable de estudio en una muestra de 55 trabajadores. En cuanto a los resultados, se observó, aplicando la prueba de correlación de Pearson una fuerza de correspondencia positiva y muy buena de 0,818 entre las variables; un p-valor de  $0.000 < 0,05$ , en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Y, en referencia a las conclusiones, se verificó una relación directa y significativa ya que la implementación del teletrabajo determinó una mejora en la gestión por resultados, debido a la flexibilidad espacial y horaria, la innovación permanente de la tecnología y el aumento de la productividad laboral.

**Palabras clave:** Eficacia y eficiencia, flexibilidad laboral, mejora continua, productividad laboral y desempeño laboral.

## **Abstract**

The present investigation had as objective to describe the relation that exists between the variables telework and management by results in the administrative area in a Municipality of Lima Province, 2022. In relation to the methodology, a research of basic type was developed, with quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and descriptive correlational level. The survey technique was used, applying an instrument consisting of a questionnaire made up of 36 questions, divided into two parts to measure each study variable in a sample of 55 workers. As for the results, it was observed, applying Pearson's correlation test a positive and very good correspondence strength of 0.818 between the variables; a p-value of  $0.000 < 0.05$ , consequently, the null hypothesis was rejected and the alternate hypothesis was accepted. And, in reference to the conclusions, a direct and significant relationship was verified since the implementation of teleworking determined an improvement in the management by results, due to the spatial and time flexibility, the permanent innovation of technology and the increase of labor productivity.

**Keywords:** Effectiveness and efficiency, labor flexibility, continuous improvement, labor productivity and labor performance.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la crisis de salud causada por la pandemia afectó significativamente el trabajo presencial (TP) a nivel mundial, obligando a adoptar una serie de medidas que buscaron prevenir y evitar que siguiera transmitiéndose la enfermedad. En este contexto, las empresas privadas, las entidades públicas y demás organizaciones globales implementaron formas de realizar las labores a distancia tales como el trabajo remoto (TR) y el teletrabajo (TL) para resguardar el bienestar de sus empleados, así como asegurar los servicios esenciales que, evidentemente, no se podían paralizar.

Silva-Porto y Pavón (2022) sostuvieron que el TL constituye el instrumento adecuado para preservar los puestos laborales y salvaguardar la economía de los países. Por su parte, Núñez (2022) indicó que el 89 % de las 530 compañías encuestadas en el mundo por KPMG implementó el TL o pensó hacerlo permanente, principalmente por las restricciones de movilidad impuestas por el suceso sanitario; conllevando a que más del 30% de ellas trabajen a distancia.

En el contexto latinoamericano, la OIT (2021) reveló que entre el 20% y 30% de los trabajadores formales utilizaban el TL en América Latina. Al respecto, Maurizio (2021) afirmó que solo accedían al TL aquellos que contaban con una sólida formación educativa, empleos estables y manejo de las tecnologías informativas y comunicacionales (TIC); pues las personas con bajo nivel instructivo, sueldos precarios y pobre soporte técnico, no podían acceder al TL, perdían sus plazas de colocación y caían en la informalidad y el subempleo, lo que incrementaba ostensiblemente los niveles de pobreza en la región.

En el ámbito nacional, en junio del 2013 se incorporó legislativamente, el TL, pero las empresas no lo implementaron efectivamente, sino que lo hicieron de manera exploratoria a partir de su reglamentación en diciembre del 2015. Al respecto, Castro (2017) afirmó que, las organizaciones empresariales que laboraban en el país consideraban que el TL era una variante innovadora para trabajar en casa y mejorar la calidad de los procesos operativos. En setiembre del 2022 se publicó la Ley del Teletrabajo N° 31572, derogando la normativa anterior, definiéndolo como una actividad subordinada y habitual que se realiza fuera del

centro de trabajo por medio de la tecnología.

Y, a nivel institucional, en el área administrativa (AAdm) de una Municipalidad de Lima Provincia (MdeLimaProv) se aplicó, a causa de la pandemia, labores a distancia, la comunicación prioritaria fue por teléfono celular y Whatsapp, los servidores de mayor edad, inicialmente no se adaptaron por no manejar herramientas TIC; solo un trabajador de informática poseía conocimientos previos; no había mesa de partes virtual, libro de reclamaciones y expedientes digitalizados.

Sin embargo, el TP, generó dificultades por la falta de flexibilidad laboral (FL) respecto del lugar, debido a la asistencia física obligatoria y el horario rígido reglamentario, afectando la eficacia (E1) y eficiencia (E2) al impedir una revisión más detallada de la labor; la falta de innovación en el uso de las TIC, que desfavorecía la mejora continua (MC); los distractores que sobrecargaban la labor, reducían el nivel de productividad laboral (PL), dificultaban el cumplimiento de metas y perjudicaban la evaluación del desempeño laboral (DL). Ante ello, el TL era el mecanismo idóneo que solucionaría esta problemática porque permitiría utilizar las TIC y, por ende, crear la mesa de partes virtual para la tramitación de los procedimientos; profundizar el conocimiento técnico-jurídico sobre TL en la gestión pública (GestPub) de los entes de del Estado en medio de las consecuencias de la crisis sanitaria y político-social que afectaban al país; que conllevaría a la necesidad de establecer el TL como una modalidad laboral con carácter permanente.

Las variables (VAR) a considerar fueron TL y gestión por resultados (GpR). El TL, de acuerdo con Domínguez (2020), es una modalidad que no implica la presencia física en el centro laboral, ya que puede realizarse en cualquier otro espacio usando las competencias de la TIC. Y la GpR, según Melgar (2019), es aquella que, mediante la transformación de los procesos de gestión (ProcGest), procura realizar una actividad de calidad en forma oportuna para satisfacer las necesidades de los usuarios.

La investigación se justificó teóricamente ya que profundizó el conocimiento especializado sobre la relación existente entre el TL y la GpR en el AAdm de una institución del Estado al enmarcarse en el análisis de los sistemas de GestPub. Al respecto, Álvarez (2020) señaló que la argumentación teórica cubría la brecha existente sobre el conocimiento de un área de la ciencia.

Asimismo, el estudio se sustentó desde el punto de vista práctico porque daría una solución adecuada a la problemática que surgía en aquellas actividades que no requerían la asistencia física de los trabajadores en la sede institucional a fin de aprovechar eficientemente el tiempo disponible y aumentar la PL en beneficio de la entidad. A propósito, Hinojosa (2022) indicó que la demostración práctica ayudaba a resolver un problema concreto de la realidad.

Por otra parte, la tesis se verificó metodológicamente por cuanto el procedimiento basado en el enfoque cuantitativo describió, estadísticamente, el TL y la GpR mediante el uso de encuestas y cuestionarios, cuya confiabilidad se sometió a la validación de un juicio de expertos (JuDeExp): a cargo de un metodólogo, un estadista y un temático. En este sentido, Moreno (2021) refirió que la aplicación metodológica establecía una estrategia que analizaba los hechos con validez y confiabilidad.

Además, este análisis tuvo respaldo desde una perspectiva social porque contribuía a resolver los inconvenientes que afectaban a los empleados que desarrollaban TP, pues, tendrían flexibilidad horaria y espacial para realizar su función, apoyar en otras actividades, colaborar con sus colegas e incluso invertir tiempo en su formación personal; incrementado su rendimiento y competitividad. Así, pues, Omonte (2022) precisó que la fundamentación social buscaba hacer una contribución relevante a favor de una población o grupo social.

El problema general planteado fue: PG: ¿Existe relación entre el teletrabajo y la gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad Lima Provincia 2022? Y los problemas específicos (PE 1,2,3) fueron: ¿Existe relación entre la flexibilidad laboral, TIC, productividad laboral y la GpR?, Como objetivo general de este estudio, se estableció: OG: Determinar la relación entre el TL y la GpR en el área administrativa de una Municipalidad Lima Provincia. Y, como objetivos específicos (OE 1,2,3), se señalaron: OE1: Identificar la relación entre la FL y la GpR; OE2: Explicar la relación entre la TIC y la GpR, y OE3: Establecer la relación entre PL y GpR.

Finalmente, como hipótesis general de trabajo, se formuló: HG: El TL se relaciona con la GpR del AAdm de una MdeLimaProv. Y, como hipótesis específicas (HE 1,2,3), se proponen: La FL, TIC, PL se relacionan con la GpR.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes que guiaron la presente investigación, se dio cuenta de publicaciones que sustentaban los planteamientos teóricos que se formularon sobre la relación entre el TL y la GpR en una entidad edil.

En referencia a los trabajos previos realizados sobre las variables en estudio tanto en el extranjero como en el país, se mencionaron los siguientes:

A nivel internacional, Hernández (2019) buscó diseñar y validar un modelo que medía la satisfacción laboral (SatisfLab) para aquellos que hacían TL en un establecimiento colombiano de salud. Aplicó el procedimiento estadístico para describir la injerencia del TL sobre la SatisfLab; utilizó un muestreo no probabilístico (NoProb) sobre un total de 100 colaboradores del centro sanitario en la ciudad de Bogotá. Hizo uso del análisis del modelo lineal, del algoritmo de clasificación y agrupamiento. Señaló que el instrumento de medición de la SatisfLab del personal en TL poseía una excelente confiabilidad y validez de contenido ya que el TL repercutía favorablemente en la salud, la alimentación y el vínculo familiar del personal, que expresaba su satisfacción en el desempeño laboral (DesempLab) desde el hogar. En consecuencia, se evidenció la optimización de las actividades personales.

Triviño (2021) precisó que su finalidad era desarrollar programas e iniciativas que favorezcan la calidad de vida (CaldVid) de aquellos que realizan TL en la Caja de Compensación Familiar (COMPENSAR) en Colombia. Por esta razón, buscó analizar la vinculación entre estas VAR respecto de los trabajadores, la organización y las instituciones de educación superior. En torno al aspecto metodológico, buscó comprender la perspectiva de los empleados ante esta modalidad laboral y si obtenían mejoras en su CaldVid; no manipuló las variables, sino que las examinó en su contexto natural; recolectó la información en un solo momento y categorizó los resultados. Realizó, al mismo tiempo, un análisis estadístico y documental sobre un grupo de 1.851 dependientes, que llevaban a cabo el TL. El estudio finalizó afirmándose que, para asegurar la CaldVid del personal de la COMPENSAR, se debía tener en cuenta, entre otros factores, la satisfacción personal, el desarrollo competitivo, el significado y el bienestar laboral, los componentes físico y técnico, así como el equilibrio trabajo-familia.

Poore (2021) tuvo como propósito estudiar la relación entre el TL y el lugar de procedencia de los residentes de Buenos Aires en Argentina. La metodología se basó en el análisis observacional por medio de indagaciones online anónimas a 2.511 trabajadores activos, con preguntas abiertas de múltiples opciones sobre el lugar de residencia y el centro laboral. En cuanto a los resultados, a partir del análisis multivariado, se evidenció una correspondencia entre el TL y la zona de origen de los ciudadanos. A nivel de los hallazgos encontrados, concluyó que existía correlación significativa (Corre.Sig) entre nivel educativo y TL pues, a mayor educación, hubo una mayor presencia del TL con un 84,2% en el nivel universitario completo y/o posgrado; 77,8% en el universitario incompleto, y 66,2% en el secundario completo. Y, del mismo modo, el tipo de tecnología influía en el TL pues, a mayor nivel, hubo una mayor presencia del TL con un 83,7% en quienes usaban los equipos informáticos; 81,1% respecto de los que empleaban la habilidad intelectual, y 33,3% en quienes utilizaban equipos electromecánicos.

Córdova (2021) decidió estudiar el impacto del TL en la CaldVid de los empleados administrativos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCdelE); el estudio fue de nivel relacional, la muestra estuvo conformada por 44 colaboradores, se aplicó una entrevista estructurada a 4 directivos de la universidad; se procesó la información a través de la prueba estadística de Rho de Spearman (RhodeS). En consecuencia, afirmó que el TL tuvo un efecto sobre la CaldVid del personal y que, para su ejecución óptima, requería de otros factores como el uso de las TIC, las condiciones de trabajo (CondTrab), el soporte institucional, los conocimientos técnicos (ConocTecn), el ámbito familiar, etc.; señaló que las remuneraciones y asensos del personal, así como una relación armónica garantizaban un ambiente adecuado de trabajo; los reconocimientos motivaban al personal y generaban un mayor compromiso con la entidad. Asimismo, precisó que los factores que influían en la CaldVid eran las CondTrab, los ConocTecn, la vivienda, el manejo de las TIC y el diseño previo a la implementación del TL.

Griffiths (2021) se propuso describir la viabilidad y el efecto del TL en el ámbito administrativo de la Gran Minería Chilena (GMCHILE) a consecuencia de la emergencia sanitaria. Sobre el procedimiento, realizó un estudio cuantitativo y

documental sobre la aplicación del TL en las unidades administrativas; se aplicó dos encuestas una a 53 empleados y otra a 31 operarios sobre el TL en la Minería; entrevistó a 3 profesionales del área de RRHH. Con relación a las conclusiones, refirió que resulta viable implementar el TL en las AAdm siempre que se consideren aspectos regulatorios, la FL, las TIC, los perfiles competitivos, la jornada de trabajo, la PL, la gestión del cambio y el impacto económico.

A nivel nacional, Sime Veliz (2020) señaló que el objetivo era identificar la conexión entre TL y GestPub del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores (Min de RREE). La metodología que utilizó fue el enfoque cuantitativo (EnfCuant), buscando profundizar en el conocimiento de la correlación entre las VAR en un periodo específico y sin manipular premeditadamente dichos elementos; encuestó a 40 funcionarios y aplicó una balota de 60 preguntas (Preg). En relación con los resultados, la aplicación de la prueba de normalidad (PrDeNor) de Shapiro Wilk (S-W) y la prueba no paramétrica (PrNoPar) de RhodeS determinó una Corr positiva moderada (Corr.Pos.Mod.) de 0.587. Y, en cuanto a las conclusiones, manifestó que el espacio físico, organización de las áreas y uso de la TIC como particularidades propias del TL, se relacionaban con la GestPub.

Afirmó Suárez (2020) que su pretensión consistía en describir la conexión que se percibía entre TL y calidad del servicio (CaldServ) de la UGEL – Local San Pablo en Cajamarca. Fundamentó el estudio en la comparación estadística entre las VAR. Encuestó a un total de 40 dependientes a través de la elaboración de 29 ítems para el TL y 26 para la CaldServ. Luego del análisis mediante el RhodeS, manifestó que existía una Corr.Pos de 0.661. Culminó aseverando que un cambio de la cultura organizacional (CultOrg) por la implementación del TL con el uso de la TIC y la continua capacitación determinaba la mejora en la calidad para todos los servicios en el área educativa.

G. Barreto (2021) se planteó el propósito de describir el vínculo entre TL y PL en una institución pública durante el periodo de la crisis de salud. Se enfocó en el análisis de medición estadística; recurrió a un conjunto de Preg. dirigidas a un total de 133 trabajadores; aplicó la PrNoPar de RhodeS que determinó que existe una Corr.Sign.Alt de 0.792 entre las VAR; el 77% de los empleados percibe como eficiente el TL, determinó que la TIC fue esencial para desarrollar eficientemente la

labor y cumplir los objetivos previstos. Finalizó indicando que, debido al TL, se evidenció una vinculación más armónica entre el ámbito privado y el profesional de los colaboradores, así como la importancia de la TIC para asegurar el desempeño de la labor en la entidad.

Díaz (2021) se propuso analizar la correspondencia entre TL y rendimiento laboral (RendimLab) de los integrantes de un área de la compañía TELEATENTO. Se sustentó metodológicamente, en un estudio que pretendía establecer una conexión entre estas VAR, encuestó a 76 empleados. El resultado mediante la PrNoPar RhodeS, indicó que existe una Corr.Pos.Alt de 0.748. La investigación concluyó sosteniendo que el otorgamiento de autonomía y flexibilidad a los operarios para el desarrollo de su labor, así como el cumplimiento de los objetivos que perseguía la corporación, determinó una mayor productividad y una mejora en el RendimLab.

Indicó Huamán (2021) que su finalidad fue precisar la influencia del TL en la PL en una compañía agroindustrial de Trujillo. Buscó explicar la vinculación entre uno y otro; usó el sistema de formulación de preguntas, validado por un JuDeExp, sobre 126 operadores administrativos de la organización. Aplicando la PrNoPar RhodeS, resultó que había una Corr.Pos.Alt de 0.769 entre TL con un 66.7% y PL con un 80.2%. Al terminar el análisis, sostuvo que el TL influía en la PL siempre que se promovieran constantemente las competencias laborales y se motivara para actuar en equipo pues, estos factores repercutían en el incremento de la PL de aquellos que laboraban en dicha sociedad comercial.

Moya (2021) se estableció, como meta, conocer el efecto del TL para mejorar la calidad de vida (MCV) y optimizar el gasto público (OGP) en una entidad estatal. Empleó la estadística de medición que comparaba la tres VAR; elaboró un cuestionario en formato Google a 86 colaboradores. En cuanto a los resultados, a partir de la ecuación de regresión lineal múltiple y el modelo de ecuación estructural, precisó que hubo una Corr.Sign. entre el TL, la MCV y OGP. En relación con las ideas concluyentes, indicó que el TL repercutía en 86% sobre la MCV de los empleados pues permitía armonizar su vida familiar con el DL y reducir las probabilidades de contagio del virus; también tuvo un impacto en 62% sobre la OGP pues hizo posible que se realizara una ejecución más efectiva de los recursos

públicos para el cumplimiento de los fines organizacionales.

Refirió Hurtado (2021) que su intención fue estudiar la incidencia del TL en el DL de los servidores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote. Buscó medir y correlacionar dichas variables, para explicar, a través del análisis deductivo, las causas del fenómeno; usó el procedimiento de sondeo sobre un total de 80 empleados. Respecto de los resultados del estudio, el coeficiente de Alfa de Cronbach (AldeCronb) y la PrDeNor, arrojaron que el TL incidía positivamente en un 15,8% sobre el DL. Cerró su indagación manifestando que el TL tenía un alcance significativo en el DL del personal jurisdiccional ya que la organización interna influyó categóricamente en el DL, pero no el espacio físico ni en la TIC.

Vargas (2021) quiso examinar la vinculación observada entre TL y la gestión administrativa (GestAdm) de los miembros policiales en la DIVINFOR-PNP. En cuanto al procedimiento investigativo, se apoyó en un análisis de tipo descriptivo que, dando cuenta del comportamiento de las VAR, buscó establecer el nexo existente entre ambas; organizó una encuesta con Preg, distribuidas en 29 ítems para TL y 32 para GestAdm, sobre una muestra de 50 efectivos policiales. De acuerdo con la PrDeNor de S-W y la PrNoPar de RhodeS, se evidenció una Corr.Pos.Mod. entre el TL y GA. Finalizó señalando que el TL tenía vinculación con la GestAdm en la DIVINFOR-PNP a nivel de CultOrg, uso de la TIC, la optimización de los procesos internos y la capacitación permanente de los policías, que redundó en el aumento de la PL y en su desempeño funcional.

E. Barreto (2021) señaló que pretendía analizar la concordancia entre TL y SatisfLab de los funcionarios de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) con sede en Piura. Aplicó el enfoque estadístico de medición y comparación entre dichas VAR; recurrió al procedimiento de indagación sobre 29 colaboradores. A partir del uso del cálculo de la PrNoPar RhodeS, mencionó que había una Corr.Sign estadísticamente entre ambos, pues el p-valor es menor del 5% y una Corr.Dir.Mod de 0,584. Determinó finalmente que existió un nexo incuestionable entre ellos, puesto que, a mayor nivel de TL, se obtendrá una mayor SatisfLab.

Expresó García (2022) que su intención fue determinar la concomitancia entre TL y PL de los trabajadores de la UGEL de la Provincia de Morropón – Piura. Acerca del método, fue básico, con un enfoque de análisis estadístico entre las VAR

sin manipularlas; encuestó a 50 empleados, usó los programas Microsoft Excel y SPSS versión 28, para analizar los datos. En torno a los resultados, obtuvo que, el 42.0% era favorable al TL; el 76.9% tenía una PL alta; el 38.0% un nivel muy bueno para las TIC; el 56.0%, una respuesta muy favorable para espacios físicos; el 42.0% consideró que la modalidad laboral era muy pertinente. Al final, aseveró que hubo una Corr.Dir.Sign entre TL y PL con un valor de RhodeS equivalente a 0,860.

En relación con los elementos teóricos y conceptuales que sustentaron el análisis de la variable TL y de sus dimensiones: flexibilidad laboral (FL), tecnología informativa y comunicacional (TIC) y productividad laboral (PL), se mencionaron los siguientes:

Señaló Gentilin (2020) que el TL es una modalidad que se realiza sin desplazamiento físico al centro laboral, ya que se emplea la TIC para asegurar la interacción virtual con la organización desde el propio domicilio u otro lugar análogo; de modo que la flexibilidad horaria y espacial permite disminuir los costos y aumentar la PL en beneficio de la propia institución. En este sentido, el TL resulta beneficioso para la entidad ya que la FL en el lugar y el horario permite incrementar la PL de los trabajadores. Asimismo, Cánova (2021) indicó que el TL tiene la particularidad de permitir realizar la labor a distancia a través de la TIC que, generalmente, debe ser proveída por el empleador. Al respecto, dicha circunstancia otorga al empleado un mayor margen de acción por no estar supeditado a un horario en su actividad diaria.

Aseveraron Castillo-Ortiz y Pangol (2022) que el TL es aquella modalidad que se sustituye la asistencia física en el centro laboral por desempeño de funciones a través del uso de la TIC; de modo tal que la flexibilidad del horario permite combinar la vida familiar con el DL; y, con un adecuado manejo del mismo, pueda optimizar sus horarios y armonizar sus obligaciones con las responsabilidades propias del hogar.

Por su parte refirieron, Vayre et al. (2022) que no existe definición uniforme en torno a la conceptualización de TL; empero, localización remota para la labor y utilización de la TIC, son elementos reiteradamente referidos que identifican dicha actividad a distancia.

Mencionaron Widar et al. (2022) que el TL, al ser percibido como parte consustancial de la labor académica, pues permite liberarse de las altas exigencias de la misma, facilita la actividad individual aun cuando genere desafíos a nivel grupal.

Stoian et al. (2022) aludieron que el TL es percibido como un canalizador de la FL, que brinda un uso más eficaz de la TIC contribuyendo a la economía del tiempo y el incremento de la creatividad para la realización de la labor. Por su parte, Krasilnikova y Levin-Keitel (2022) determinaron que el TL cambiaría los estándares para asegurar una modalidad verosímil, teniendo en cuenta el modo como las compañías locales admitan la labor a distancia. Así, la Inspectoría General del Tesoro Público para la Administración Tributaria de los EEUU: TIGTA (2022) indicó que el TL es una tratativa de FL en la que se labora en cualquier otro lugar distinto de la sede oficial, previamente aceptado por el empleador.

Feregrino (2021) relató que la FL consiste, a nivel interno, en la habilidad del trabajador para adecuarse a los cambios tecnológicos y operativos que surgen en el funcionamiento de la organización y, a nivel externo, en la liberalización y consecuente desregulación de las reglas para contratarlo ante la pérdida de su estabilidad laboral. En este orden de ideas, la FL permite que el operario se desvincule de la obligación de asistir personalmente al centro laboral y cumplir con el horario reglamentario; pero, al mismo tiempo, se expone a la posibilidad que el empleador le imponga una sobrecarga de trabajo y, en consecuencia, incumpla las condiciones establecidas en el contrato.

Refirieron Burrows et al. (2022) que, el TL tendría carácter permanente ya que la FL pasaría a convertirse en un elemento primordial del DL, en dicha línea Ortiz-Lozano et al. (2022) argumentaron que el TL mejoró la FL, autonomía y el balance entre trabajo (Trab) y vida personal (VidPers); remarcando Herrera et al. (2022) que el TL ofrece oportunidades de mejora de la relación entre el Trab y la VidPers, sin descartar las zonas de conflicto en los espacios tanto familiares como funcionales.

Martínez (2019) sostuvo que las TIC son herramientas tecnológicas, informativas y comunicacionales: computadora, impresora, scanner, teléfono inteligente, etc., que se encargan de obtener, procesar, almacenar y distribuir la

información encontrada en Internet en forma rápida, ágil e inmediata para utilizarla en las actividades de la organización. En ese contexto, no cabe duda que la TIC hace posible que la actividad laboral se realice de una manera más rápida y efectiva al poder procesar oportunamente los datos obtenidos en los soportes tecnológicos.

Aseveraron Herrera et al. (2022) que, el TL se encuentra indiscutiblemente vinculado con la TIC entre otros factores, por el progreso de los medios de comunicación, así como por la búsqueda de acciones colaborativas de las comunidades en redes en el ámbito laboral.

Para Dávila, et al. (2022) la PL constituye un proceso para la elaboración de bienes y/o servicios que se determina partiendo de la relación entre el rendimiento alcanzado y la cantidad de trabajo aportado a dicho proceso en un periodo determinado; es decir, la correspondencia entre la cuantía que se produce y el número de personas que intervienen en ello. De este modo, la PL se convierte en un factor que mide el nivel de rendimiento del empleado y la capacidad de progreso de la institución.

El Departamento de Transporte de Oregón y el Concejo de Gobernanza de Valley Mid-Willamette (2021) consideraron que el TL aumentó la PL y la SatisfLab entre los empleados, complementariamente la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD: 2021) reveló que la PL que se observa en el TL, aparece directamente relacionado con la aspiración de laborar en el hogar.

Señalaron Scott et al. (2022) que el TL incrementa positivamente la PL de los operarios por la FL que les otorga en su realización. Igualmente, Weber et al. (2022) afirmaron que quienes tienen mayor carga y privacidad en la labor se inclinan por el TL puesto que apreciaron incrementos de la PL durante el confinamiento.

Qian y Linscheid (2022) expusieron las expectativas de los trabajadores respecto del DL y PL, concluyendo, que éstas se incrementaron por la apertura de los contratantes hacia la FL en el horario y ponderación entre el Trab y la VidPers. De otro lado, El Hajal (2022) afirmó que el TL contribuyó en la mejora de la PL y promovió una ponderación sana entre la VidPers y laboral.

En relación con los sustentos teóricos y conceptuales que respaldaron el

examen de la variable GpR y de sus dimensiones: eficacia (E1) y eficiencia (E2), mejora continua (MC) y desempeño laboral (DL), se refirieron los siguientes:

Indicaron Cañari-Otero y Hanco-Bustinza (2021) de la GpR, ser un instrumento fundamental de la GestPub orientada a optimizar las modificaciones en las políticas estatales partiendo del uso apropiado de los elementos para establecer un procedimiento ejecutivo que busque alcanzar los objetivos; instituir un cronograma de planes; efectuar una evaluación constante de la función con el propósito de obtener la E1 y la E2 de los procesos, y garantizar el cumplimiento de las metas que fijan los entes del Estado. Ciertamente, la GpR necesita que la entidad realice una evaluación permanente del DL de sus funcionarios para asegurar el logro de las metas previstas.

Definieron Quispe et al. (2021) a la GpR como una estrategia que guía el maniobrar de los conductores de las decisiones del Estado, por medio de la programación y asignación de recursos por resultados; administrar eficientemente los proyectos; monitorear y examinar los procesos para lograr la mejora de la calidad de los servicios a favor de los ciudadanos. En función de ello, la GpR otorgará a los funcionarios las herramientas técnicas y estratégicas que permitan alcanzar los objetivos establecidos anticipadamente.

Sostuvieron Shack et al. (2022) que la GpR constituye una herramienta esencial de política estatal que deben implementar los estados para diagnosticar sus capacidades funcionales y, por ende, lograr una GestPub segura, eficaz y transparente; sustentados en cinco columnas planeamiento; asignación presupuestaria; administración financiera; dirección de programas y proyectos; y, seguimiento y evaluación. De esta forma, los entes públicos deben implementar la GpR como instrumento sustancial de evaluación para el logro de un servicio eficaz y eficiente a favor de la ciudadanía.

Señalaron Rojas et al. (2018) que la E1 es la capacidad que tiene una entidad para alcanzar las metas previstas; y la E2 es la cualidad que posee para obtener el máximo y sobresaliente resultado con la mínima inversión de recursos, tiempo y energía. En pocas palabras, la E1 verifica la capacidad de cumplir con lo previsto en el plan institucional; pero la E2 comprueba la habilidad de obtener exitosamente el efecto más allá de lo planeado.

Manifestó Zayas (2022) que la MC es una orientación estratégica de progreso empresarial, conducente a innovar conocimientos operativos y administrativos que realiza una organización, para fomentar las bondades competitivas y perfeccionar, así, la calidad de sus mecanismos de fabricación y/o de gestión de servicios. Indudablemente, la MC constituye un componente diferenciador que hará que una entidad se vuelva determinante por promover ventajas comparativas y lograr el perfeccionamiento de la calidad de sus procesos.

Expresaron Bautista et al. (2020) que el DL es el conjunto de tareas que debe realizar el trabajador para conseguir la efectividad en su labor y cumplir los objetivos propuestos para el éxito de la organización; esto es, el nivel de rendimiento diario, el avance de ejecución de las funciones y responsabilidades estipuladas, y el logro de las metas en un plazo establecido para identificar las ventajas y condiciones de progreso. Por eso, el DL es el componente que va a determinar que el colaborador tenga éxito en su labor productiva y, por ende, se mantenga en el ejercicio de sus actividades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

Esta fue de tipo básica pues buscó profundizar el entendimiento cognoscitivo sobre las variables TL y GpR en el AAdm de una MdeLimaProv; sin tener que preocuparse por resolver las dificultades prácticas que surjan en la aplicación de estas. Arias y Covinos (2021) refirieron que este arquetipo de indagación se convierte en el fundamento teórico de otras exploraciones, pero no soluciona ningún problema inmediato.

Así también, el enfoque de este estudio fue cuantitativo ya que se realizó el análisis estadístico, que asignó valores numéricos a las VAR TL y a la GpR para establecer su escala de medición y describir una relación objetivamente verificable en el AAdm de la entidad. A propósito, Jiménez (2020) afirmó que esta orientación consiste en el examen de los hechos a través de variadas técnicas estadísticas, que otorgan fiabilidad a los datos obtenidos, para interpretarlos con la mayor certidumbre y objetividad posible.

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

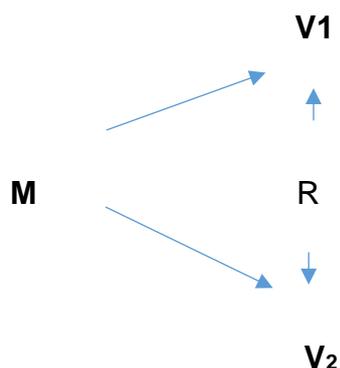
Fue no experimental dado que las variables TL y GpR no fueron manipuladas para ningún procedimiento de experimentación, sino que fueron analizados en su propio entorno originario, es decir, observando cómo actúan en el AAdm del gobierno local. Sostuvo Montano (2021) que las variables no son sometidas a ninguna maniobra científica pues son apreciadas en su hábitat natural.

El corte fue transversal, por tanto, se recogieron los datos referidos al TL y a la GpR en un solo periodo y por única vez; esto es, se examinó el comportamiento de estas variables durante el año de estudio. Los datos relacionados con el TL se extrajeron de la información recopilada sobre el TR, rescatando la vasta e inédita experiencia que, a causa de la pandemia, ocurrió en el sector público a nivel nacional. Al respecto, Cvetkovic-Vega et al. (2021) manifestaron que este corte se caracteriza por recopilar los datos en una circunstancia concreta y definida en el tiempo.

El nivel o alcance fue correlacional en razón de que se analizó la relación

entre el TL y la GpR en el contexto específico del AA<sub>adm</sub> de la comuna edil, esto es, cómo se vinculaban estas variables sin que tuviera que verse si una de ellas prevalecía sobre la otra, en atención que solo se medía la relación entre ellas. Al respecto, Rus Arias (2020) precisó que dicho alcance, revisa el comportamiento de una VAR en su vinculación con la otra sin tomar en cuenta su causalidad, pues solo examina la direccionalidad y la intensidad de dicha correspondencia.

Esquema



**Dónde:**

M: Muestra de trabajadores del AA de MdeLP

V<sub>1</sub>: Teletrabajo

V<sub>2</sub>: Gestión por resultados

R: Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Arias et al. (2022), las variables tienen doble acepción, conceptualmente se constituye en una palabra o frase inmersa en una nomenclatura; y, como elemento operacionalizado es, una categoría asignada que mide los datos que se recogen en un estudio; siendo a su vez simple si solo un indicador es medido, y, compleja si además se incluyen sub indicadores y dimensiones; a efectos de conocer el instrumento apropiado para la consecución de un resultado claro y cierto.

#### Definición conceptual de la variable Teletrabajo

Ulate-Araya (2020) sostiene que el TL es aquella actividad que se lleva a cabo fuera de la sede institucional y mediante el empleo de la TIC, lo que implica la

FL en la elección del lugar y el horario, incrementa la PL y mejora la CaldVid de los colaboradores. Por su parte, Allen (como se citó en Mihalca et al., 2021) aseveró que el TL es un acuerdo contractual por el que los dependientes realizan labores fuera de la sede central con el refuerzo de la TIC. Bajo esa línea conceptual, Elbaz et al. (2022) expusieron que el TL posibilita laborar alejados de la oficina, mediante el empleo de la TIC. Por su parte, Chow et al. (2022) manifestaron que el TL se ejecuta en un lugar distante del centro laboral, empleando las TIC que lo enlaza con el superior jerárquico. Igualmente, Türkes y Vut,a (2022) precisaron que el TL es una modalidad discrecional de colocación laboral distante de las instalaciones de la organización, emplea la TIC bajo los parámetros de un horario pre establecido y supeditado al control de un sistema de supervisión en línea.

### **Definición conceptual de la variable Gestión por Resultados**

Flores y Delgado (2020) aseveraron que la GpR es el procedimiento que permite que una entidad del estado alcance la E1 y la E2 a través de la MC de sus procesos internos de organización, dirección del personal y monitoreo del desempeño para asegurar el cumplimiento de los fines previstos.

### **Definición operacional e indicadores:**

Según Arias (2021), sostiene que el indicador es aquel valor que proviene de una dimensión y que describe la medición de una variable de estudio.

### **VAR1: Teletrabajo**

Se midió de acuerdo con tres dimensiones (DIM): la FL; la TIC, y la PL.

Las DIM se componían, en cada caso, de tres indicadores (IND) tal como se muestra a continuación:

- La DIM FL: desempeño funcional dentro o fuera del centro de trabajo; libertad para conciliar la vida laboral con la familiar por la no sujeción al horario reglamentario; libre disponibilidad horaria y espacial para el desarrollo de la labor.
- La DIM TIC: contar con los equipos tecnológicos e instrumentos necesarios; uso y manejo de diversas herramientas de TIC; capacitación permanente en estrategias de innovación tecnológica por el trabajador.
- La DIM PL: planificación de actividades para el cumplimiento de metas;

fortalecimiento de habilidades y capacidad resolutoria; disminución de horas invertidas en la labor.

## **La VAR2: Gestión por Resultados**

Se midió de conformidad con tres DIM: la E1 y la E2; la MC, y el DL.

Las DIM se presentaba, en cada caso, con tres IND según se observa seguidamente:

- La DIM E1 y E2: gestión de la calidad (GC) en la prestación de los servicios; búsqueda de la E1 y la E2 en el desarrollo de la función; reducción de distractores para el desarrollo de la función.
- La DIM MC: brindar soluciones creativas, adecuadas y oportunas ante situaciones imprevistas; permanente capacitación por el propio personal; búsqueda constante de procesos de innovación tecnológica para la MC de la función.
- La DIM DL: registro de las horas trabajadas; monitoreo de las competencias digitales; medición del cumplimiento de metas en los plazos establecidos.

### **Escala de medición:**

Se aplicó la escala ordinal de Likert, cuyas categorías fueron *Nunca*, *Casi nunca*, *A veces*, *Casi siempre*, *Siempre*, estableciéndose un orden de prelación (1 al 5) respectivamente. De conformidad con Muguira (2022), este es un instrumento de medición que, por medio de un conjunto de ítems organizados en una escala de gradación, permite conocer las opiniones y actitudes de los participantes de una determinada encuesta.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población:**

Conforme a los requerimientos de la investigación, estuvo constituida en función a la información brindada por el área de RRHH, siendo esta un total de 60 trabajadores que laboraban en las áreas administrativas de la institución municipal. En torno a ello, Ramos et al. (2020) la definen como la agrupación total de aquellos componentes que van a ser objeto de indagación por compartir rasgos comunes en un determinado tiempo y espacio.

**Criterios de inclusión:** Para efectos de la presente investigación se consideró al personal que laboraba en las AAdm, realizaba actividades y/o procedimientos correspondientes a las diferentes áreas u oficinas que funcionaban en la comuna municipal, que reúnan las características para ser sujetos de investigación. Según Bastis Consultores (2022) refiere que, estos constituyen las características a cumplir que permitirán que los elementos de una población sean elegibles para participar en una investigación.

**Criterios de exclusión:** No fueron sujetos de estudio quienes desempeñaban funciones de seguridad como serenazgo, mantenimiento de áreas verdes, limpieza pública; por realizar actividades de campo, en este extremo, Bustis Consultores (2022) precisa que, estos aluden a las particularidades que descartan o apartan a la población de intervenir en un estudio de exploración.

### **3.3.2. Muestra:**

La conformó 55 colaboradores que llevaban a cabo sus tareas en los espacios administrativos de la comuna local. Para establecer su tamaño, se decidió que esta fuera intencional por sus condiciones, tratando de involucrarla en su integridad. Sobre este componente, López-Roldán y Fachelli (2017) indicaron que constituye la extracción de una subdivisión de elementos distintivos que se extrae de la población aleatoriamente y dentro de los parámetros del error, así como de la probabilidad.

### **3.3.3. Muestreo:**

Fue no probabilístico intencional por conveniencia para la participación de los empleados, profesionales y técnicos, que desarrollaban su labor en las AAdm de una MdeLimaProv, dadas las condiciones de exclusión presentadas para la selección de la muestra.

En este caso, se escogió deliberadamente una muestra de 55 servidores municipales del total, dado que se buscaba conseguir el mayor grado de fiabilidad en los resultados que se obtuvieran, teniendo en cuenta que la población estuvo constituida por 60 intervinientes.

Precisaron al respecto Hernández y Carpio (2019) que, en este tipo de muestreo, se seleccionan a los elementos de la población que son de interés del

indagador de forma premeditada y con dedicación, teniendo en cuenta la accesibilidad y apertura de los participantes.

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

#### **Técnica**

Se utilizó la encuesta, la cual se aplicó sobre el tamaño de la muestra correspondiente al personal que labora en las AAdm de una alcaldía, es decir, a un total de 55 servidores para recolectar la información pertinente y útil para la investigación. Ramos et al. (2020) manifestaron que esta técnica, contiene a un conjunto de interrogantes, previamente formuladas, que se aplican a una muestra que es objeto de análisis, a efectos de alcanzar resultados significativos acerca de la población.

#### **Instrumento**

La indagación que se aplicó en este estudio, hizo uso de un instrumento para recabar información, constituido por un cuestionario en el que se formuló 18 ítems que permitan medir la VAR TL e igual número para la VAR GpR incluidas las dimensiones, haciendo un total de 36 preguntas para ambas variables.

Se empleó, como objeto de medición de los reactivos la escala de Likert, en cuya formulación mediante el formulario Google, se consideró las respectivas categorías y puntuación correspondiente; siendo dicha encuesta entregada a la entidad, a efectos que fuese difundida vía link al grupo de WhatsApp institucional. Cabe señalar que el instrumento fue sometido a JuDeExp y aplicado virtualmente, el mismo que se encuentra adjunto en los anexos. Meneses (2016) precisa que el cuestionario es aquella herramienta que, mediante un cúmulo de interrogantes formuladas de manera entendible, sencilla y confiable, se acopia información neutral y fehaciente acerca de lo que se investiga.

#### **Validez**

Para la aplicación de los instrumentos como se señaló, se sometió al JuDeExp previo, es decir, al criterio valorativo de un estadista, un metodólogo y un temático, quienes evaluaron la pertinencia de los ítems que conformaba el formulario y que resultaba aplicable en la encuesta.

**Tabla 1**

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de las variables Teletrabajo y Gestión por Resultados*

<b>Grado y Nombre</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Dictamen</b>
Dra. Bertha Silva Narvaste	Metodóloga/estadista	Aplicable
Mg. Freddy Romaní Allende	Metodólogo /estadista	Aplicable
Mg. Alberto Majo Marrufo	Temático	Aplicable

### **Confiabilidad**

El instrumento fue aplicado previamente, a un grupo piloto de 15 trabajadores de un área administrativa con condiciones similares a la población objeto de estudio. Se examinó por medio del coeficiente del (AlfdeCronb) la consistencia interna que poseen los ítems de los que se compone el formato; determinándose una fiabilidad alta para las variables y dimensiones, tal como se aprecia en el Anexo 10.

Anota Torres (2021) que el AldeCronb es una técnica estadística que evalúa la solidez interna de un instrumento de medición, así como examina la correlación entre las VAR que participan en una investigación a través del programa estadístico SPSS, arrojando como resultado un rango de confiabilidad fluctuante entre 0 y 1.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar este análisis, se llevó a cabo las siguientes acciones: mediante la carta de presentación como estudiante de posgrado diseñada por la UCV, se solicitó la autorización de la entidad municipal seleccionada, para la aplicación de la encuesta que contenía el cuestionario respectivo previamente diseñada, luego de otorgada la concesión, fue entregada a la institución para ser sometida a los participantes objeto de investigación de forma virtual, siendo compartido a los colaboradores mediante los medios de comunicación interna vía WhatsApp; consecutivamente se procedió a recopilar y ordenar los datos que se obtuvieron de las respuestas, mediante las herramientas de análisis estadístico (colocación de la data en el programa Excel y tratamiento de ella en el software SPSS v.25); posteriormente se analizó e interpretó la información recogida, y se presentó los

resultados correspondientes sin haber sido objeto de manipulación.

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

La información que se obtuvo de la indagación aplicada, se sometió a los métodos analíticos de la estadística descriptiva (EstDescr) y de la estadística inferencial (EstInfer), en ambas se utilizó el software SPSS v.25.

En cuanto a la EstDescr, luego de ser procesada, a través de las tablas de frecuencia y gráficos de barras, se interpretó adecuadamente. Y, respecto a la EstInfer, se realizó la PrDeNor, determinándose emplear la Prueba de kolmogorov –smirnov (PrKolmS) por ser la población  $>50$ ; así como utilizar la CorrdePear, al ser el nivel de correlación  $>0.05$ ; para posteriormente, contrastar las hipótesis a partir de la muestra indicada y, finalmente formular las deducciones correspondientes sobre la población estudiada.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó tomando en consideración los principios (Princ.) de carácter ético que guían a todo producto académico y que están previstos en los lineamientos institucionales de la universidad, entre los que están los siguientes:

- a) De acuerdo con el Princ de beneficencia, se buscó promover una comunicación más eficiente entre el personal y la institución por medio del TL a fin de lograr el beneficio de la actividad productiva en la organización y también el bienestar de quienes realizan TL.
- b) Según el Princ de no maleficencia, se evitó ocasionar perjuicio a los empleados que participaron en el estudio a través de las encuestas, pues se mantuvo la confidencialidad sobre su identidad y sobre el contenido de cualquier información que perteneciera a la esfera de su privacidad.
- c) De conformidad con el Princ de autonomía, se contó con la aceptación expresa de los que intervinieron en la investigación ya que son ellos quienes decidieron aceptar o denegar, libre y voluntariamente, los términos de la misma.
- d) En función del Princ de justicia, se trató en forma igualitaria a todos los que participaron en este procedimiento sin realizar ningún tipo de acto

discriminatorio, pues se buscó actuar con la debida rectitud en el manejo de la información que se recogió oportunamente.

Se aplicó también, los criterios normativos APA en su 7ma edición para elaborar y presentar las indagaciones; respetando la autoría y el contenido de las fuentes de información utilizadas en la investigación; también, se cumplió con las reglas establecidas para la redacción de los capítulos y subcapítulos que conformó su estructura interna.

Asimismo, se siguió el procedimiento para solicitar la autorización de la institución en cuyo ámbito se aplicó la investigación y para obtener el consentimiento informado de los participantes intervinientes en la encuesta correspondiente, manteniendo la confidencialidad respecto del contenido de la información obtenida.

## IV. RESULTADOS

Los resultados provienen del análisis estadístico aplicado a los datos que fueron extraídos de la muestra seleccionada en el AAdm. de la institución municipal. Por ello, se hará uso de los elementos conceptuales y metodológicos que provee la estadística para el examen de los mismos.

Las estadísticas aprovisionan de métodos a fin de sustentar con rigor científico estudios, permitiendo dar a conocer la información compilada por medio de diversos datos, a efectos que puedan ser descritos y comprenderse, con el fin último de obtener conclusiones para la toma de decisiones (Danel y Riquelme, M. 2022).

Danel (2022) definió a la EstDescr como aquella que se circunscribe a revelar y examinar los datos sobre una muestra sin realizar ningún tipo de inferencias respecto de los resultados alcanzados.

Riquelme, M. (2022) por su parte, precisó que, la EstInfer busca realizar deducciones respecto de la información previamente recolectada de un universo mayor de la población, para la toma de decisiones.

### Resultados descriptivos

**Tabla 2**

*Niveles de Teletrabajo y Gestión por Resultados*

Rangos		Niveles	Teletrabajo (TL)		Gestión por Resultados (GpR)	
			fi	hi	fi	hi
76 - 92	75 - 91	Muy eficiente	14	25	22	40
59 - 75	58 - 74	Eficiente	30	55	25	45
42 - 58	41 - 57	Deficiente	11	20	8	15
		Total	55	100	55	100

Conforme se advierte en la tabla 02 y de los resultados conseguidos del instrumento aplicado al total de encuestados, se desprende categóricamente que, el TL representó, en el nivel eficiente, un 55% de perfeccionamiento frente a un 45% de cumplimiento de la GpR; en cambio, el TL, en el ámbito deficiente, refleja un 20% frente a un 15% de cumplimiento de la GpR; con lo cual se establece que, en cuanto más se implemente el teletrabajo como modalidad laboral a distancia,

contemplando la flexibilidad laboral, el uso de las TIC y la productividad laboral, habrá una incidencia directa en la mejora continua de la gestión por resultados a efectos de brindar con eficacia y eficiencia una gestión de calidad para la prestación de los servicios públicos; con miras a proporcionar soluciones creativas, adecuadas y oportunas ante situaciones imprevistas; y, por consiguiente, se elevan los estándares del desempeño laboral.

No obstante lo expuesto, cabe mencionar que las variables en comento, en la categoría muy eficiente alcanzaron un resultado de 25% para el TL y 40% para la GpR, circunstancia que fortalece el análisis expuesto.

**Tabla 3**

*Niveles de Flexibilidad Laboral, Productividad Laboral y Gestión por Resultados*

Rangos			Niveles	Flexibilidad Laboral (FL)		Productividad Laboral (PL)		Gestión por Resultados (GpR)	
FL	PL	GpR		fi	hi	fi	hi	fi	hi
25-32	24-30	75-91	Muy eficiente	19	35	16	29	22	40
17-24	17-23	58-74	Eficiente	31	56	31	56	25	45
9-16	10-16	41-57	Deficiente	5	9	8	15	8	15
			Total	55	100	55	100	55	100

Tal como se desprende de los resultados obtenidos en la tabla 03 que consolida didácticamente en un solo plano la relación entre las dimensiones de la VAR TL y la VAR GpR; se observa sin lugar a dudas que, las DIM FL y PL alcanzan, en el nivel eficiente, homogéneamente un 56% de efectividad y acogida por los intervinientes en la encuesta, frente a un 45% de cumplimiento de la VAR GpR; en contraste, las acotadas DIM, en un nivel deficiente, es decir, el más bajo, poseen un 9% y 15% respectivamente frente a un 15% de cumplimiento de la GpR.

De modo tal que, podemos señalar que con un mayor nivel de flexibilidad laboral en cuanto al horario y lugar de desempeño de la labor, espacios para conciliar la vida laboral y familiar; y, de productividad laboral respecto de la planificación para el cumplimiento de metas, fortaleciendo la capacidad resolutoria; se obtendrán mejoras en la gestión por resultados en beneficio de la entidad edil, asegurando la eficiencia, eficacia y efectividad para el cumplimiento de sus fines previamente definidos.

Igualmente, no se puede dejar de mencionar la aceptación considerable que

las DIM FL y PL alcanzaron en el nivel muy eficiente, siendo este porcentaje 35% y 29% respectivamente, lo cual fortifica lo ya señalado.

**Tabla 4**

*Niveles de Tecnología Informativa y Comunicacional y Gestión por Resultados*

Rangos		Niveles	Tecnología Informativa y Comunicacional (TIC)		Gestión por Resultados (GpR)	
TIC	GpR		fi	hi	fi	hi
26-31	75-91	Muy eficiente	26	47	22	40
20-25	58-74	Eficiente	23	42	25	45
14-19	41-57	Deficiente	6	11	8	15
		Total	55	100	55	100

La tabla 04 refleja que, la TIC representa un 47% de implementación en el nivel muy eficiente, frente a un 40% de cumplimiento de la GpR; en oposición, en un nivel deficiente la TIC muestra un 11% de aceptación frente a un 15% la GpR; con lo cual se determina que, la mayor implementación de la TIC, es decir, contar con los equipos necesarios, manejar y capacitarse constantemente en herramientas y estrategias tecnológicas, conllevan a una mejora en la GpR en el entorno institucional. Es necesario destacar, que las TIC alcanzó en su nivel medio un porcentaje considerable de 42% de eficiencia frente a un 45% de la GpR, lo que robustece la apreciación ya señalada.

## Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

La PrDeNor, de acuerdo con Flores et al. (2021), busca asegurar la contundencia del análisis estadístico al determinar la distribución normal de los datos recogidos sobre el análisis de una muestra poblacional.

Esta fue hallada mediante el estadístico de la Prueba de kolmogorov – smirnov (PrKolmS), para conocer el tipo de distribución que tuvo nuestro estudio, en razón que se trabajó sobre una muestra que superó los 50 participantes del AAdm de la MdLimaProv.

La PrKolmS, según Padilla, J. (2022), consiste en una PrDeNor no paramétrica utilizada para evaluar muestras superiores a 50 intervinientes,

buscando conocer la normalidad de su distribución.

## Tabla 5

*Prueba de normalidad para las variables Teletrabajo y Gestión por Resultados*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo (TL)	,106	55	,184
Gestión por Resultados (GpR)	,091	55	,200*

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se advierte de la PrDeNor aplicada mediante el estadístico de PrKolmS que, se obtuvo como resultado que el p-valor de la variable TL y GpR es de 0,184 y 0,200 respectivamente, demostrando que el nivel de significancia es ambos casos es  $>0,05$ ; de manera tal que, los datos de dichas VAR mantienen una distribución normal. Por esta razón, se aplicó la prueba paramétrica (PrPar) de correlación de Pearson para verificar la relación entre las variables.

## Pruebas de hipótesis

Para abordar este acápite, se considera necesario definir previamente que es la hipótesis y las variantes que serán objeto de estudio.

La hipótesis, según Espinoza (2018), se define como la formulación de una propuesta tentativa que describe la vinculación entre dos o más VAR, fijando las pautas para un estudio científico, debido a que, constituye la probable explicación del fenómeno que se investiga mediante la formulación de una proposición.

La hipótesis nula ( $H_0$ ), de acuerdo con Hnaire-Inacio et al. (2022), es aquella que es planteada de manera opuesta a la hipótesis de investigación (HipdeInvest), se caracteriza por ser fácilmente comprobable pudiendo admitir o negar la hipótesis alterna. En contraste, la hipótesis alternativa como también se le llama ( $H_a$ ), conforme con estos autores, es aquella que, siendo una opción a la HipdeInvest, se formula para controlar otras VAR o condicionantes sujetas a demostración y que pudiera influir en la VAR principal.

## Contrastación de hipótesis

Se procederá a contrastar las hipótesis, para decidir entre una ( $H_0$ ) y una

(H<sub>a</sub>).

### Hipótesis General (HP)

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el TL y la GpR del AAdm de una MdeLimaProv, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre el TL y la GpR del AAdm de una MdeLimaProv, 2022.

### Donde tanto para la HG como para las HE:

\* Nivel de significancia determinado es:  $\alpha = 0,05$

\* Si "p" valor  $> 0,05$  se admite la H<sub>0</sub>

\* Si "p" valor  $< 0,05$  se descarta la H<sub>0</sub>

### Prueba estadística de la Hipótesis General y Específicas (HG) (HE)

**Tabla 6**

*Correlación entre las variables Teletrabajo y Gestión por Resultados*

		Gestión por Resultados (GpR)
Teletrabajo (TL)	Correlación de Pearson	,818**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

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

Tal como se observa, luego de aplicada la PruPar de Pearson, el nivel de correspondencia es de 0,818; por ende, la fuerza de correlación es positiva y muy buena entre las VAR TL y GpR.

Igualmente, el "p" valor resultante es  $0.000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación positiva y muy buena entre las variables teletrabajo y gestión por resultados del área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia.

### Hipótesis Específicas (HE 1,2,3)

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre FL, TIC, PL y la GpR del AAdm de una MdeLimaProv.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre FL, TIC, PL y la GpR del AAdm de una MdeLimaProv.

**Tabla 7**

*Correlación entre las dimensiones de la variable Teletrabajo con la variable Gestión por Resultados*

		Flexibilidad Laboral (FL)	Tecnología Informativa y Comunicacional (TIC)	Productividad Laboral (PL)
Gestión por Resultados (GpR)	Correlación de Pearson	,712**	,652**	,706**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	55	55	55

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

Se desprende al aplicar la CorrPea que, el nivel de correlación entre la VAR GpR y las DIM FL, TIC y PL es de 0.712; 0.652 y 0.706 respectivamente; de modo tal que, la fuerza de correlacional es positiva y buena entre dichas DIM y la VAR GpR.

Asimismo, el “p” valor resultante es  $0,000 < 0,05$ ; por consiguiente, en todos los supuestos expuestos, se rechazan las hipótesis nulas planteadas y se aceptan las hipótesis alternas. Esto quiere decir que, existe relación positiva y buena entre las dimensiones flexibilidad laboral, tecnologías informáticas y comunicacionales, y productividad laboral de la variable teletrabajo; con la variable gestión por resultados del AAdm de una MdeLimaProv.

## V. DISCUSIÓN

En torno a este acápite, en principio, es necesario señalar que, para plantear las discusiones se debe partir y contemplar los resultados reflejados en la correlación a nivel de variables y estas con las DIM, en ese marco de manera uniforme en base a los resultados diferenciales obtenidos de la aplicación de la PrPar de Pearson, se rechazaron todas las  $H_0$  y se aceptaron las  $H_a$ . Asimismo, a efectos de recabar los hallazgos más resaltantes, se realizó una contrastación con investigaciones de corte internacional y nacional.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables teletrabajo y gestión por resultados en el AAdm de una MdeLimaProv. A partir del planteamiento de la hipótesis general, se estableció que la correspondencia  $0,818 > 0,05$  es positiva y muy buena, al ser el “p” valor  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, el TL se relacionó significativamente con la GpR.

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio, se aprecia que entre las variables analizadas en la MdeLimaProv, a mayor implementación de la modalidad de TL en las AAdm se genera una mejora en la GpR, pues se observó que, los trabajadores de la institución municipal consideraron que el TL reflejó un 55% de eficiencia en relación a un 45% de cumplimiento de la GpR; teniendo en cuenta que, en el nivel de deficiencia, el TL mostró un 20% y el GpR, un 15%; y, en el nivel de alta eficiencia, el TL reveló un 25% y la GpR, un 40% de realización. De modo tal que, cuanto mayor sea el nivel de implementación de la FL, del empleo de la TIC y del aumento de la PL en el TL; se optimizarán, sin lugar a dudas, los niveles de eficacia y eficiencia, los procesos de MC y los estándares de DL en la GpR.

En relación con lo indicado, Córdova (2021) probó que el TL tuvo resultados positivos en la CaldVid del personal de la PUC del Ecuador, empero para alcanzar su realización adecuada resultó necesario usar las TIC, CondeTrab, apoyo institucional, ConocTec, espacio familiar, etc. Aseveró que los ingresos y estímulos fortalecían los espacios laborales óptimos viéndose reflejado en la GpR; no obstante, la calidad de vida se vio afectada por el exceso de carga laboral y horas de trabajo.

Por su parte, Vargas (2021) señaló que existió una Corr.Pos.Moder y Sign.

entre TL y GestAdm en la sede policial de la DIVINFOR-PNP, asimismo la CultOrgar, manejo de la TIC, mejora en la organización interna, permanente capacitación, redundó favorablemente en la sede policial, incrementando la PL y su desempeño funcional.

En esa línea, Moya (2021), se propuso conocer la relación entre el TL y la MCV para OGP en una entidad pública; apreciando una Corr.Sign entre TL, MCV y OGP; concluyó señalando que la MCV de los trabajadores, les permitió conciliar lo familiar con la CalidVid, lo que repercutió en un ahorro al reducir sus gastos.

Asimismo, por su lado, Sime (2020) comprobó la Corr.Pos.Sig con un p-valor de 0,587 entre TL y GP desde la percepción de los trabajadores del Min de RREE, por cuanto la organización del espacio, lugar de desempeño de la labor y uso de la TIC, se relacionan con la GestPubl. En sentido contrario, Mendoza (2021) precisó que no había una correlación entre TL y GestAdm en una MdeLima pues, el TL no incidió en la mejora en la GestAdm.

Tal como se pudo observar, los autores mencionados, a excepción de Mendoza, coincidieron en señalar el influjo del teletrabajo en la gestión administrativa y la gestión pública, pues se verificó la existencia de una Corr.Pos.Sign entre estas VAR. Así, el TL no solo ejerce influencia en los actos de gestión de una entidad, sino que redundaba en beneficio de la propia calidad de vida de sus empleados.

En cuanto al primer objetivo específico, se buscó identificar la relación entre la DIM flexibilidad laboral y la variable GpR. Teniendo en cuenta la primera HE, la fuerza correlacional fue positiva y buena con un 0,712, el p-valor de  $0,000 < 0,05$ ; en ese contexto la FL mostró un 56% de eficiencia, en comparación a un 45% de desempeño de la GpR; por lo tanto, la FL, se relaciona evidentemente con la GpR.

En Colombia, Triviño (2021) estudió el desarrollo de programas que beneficien la CaldVid de quienes ejecutan TL en COMPENSAR, examinando dicha vinculación en su entorno natural; aseveró en ese sentido que, para garantizar la CaldVid de dichos dependientes, habría que considerar entre otros, la satisfacción, desarrollo académico, bienestar, conciliación familia-trabajo del personal en un marco de FL.

Igualmente, Griffiths (2021), al describir la repercusión del TL en el AAdm de GMCHILE como efecto de la pandemia, se inclinó por la ejecución del TL, requiriendo contemplar aspectos relativos al marco jurídico-legal, FL, TIC, perfiles laborales profesionales y técnicos, horario, PL, GpR, etc.

En la compañía Teleatento del Perú S.A.C., Díaz (2021) buscó analizar la vinculación entre TL y RL, encontrando una CorrPosAlt entre ambas; concluyó aseverando que, si a quienes realizan TL se le brinda espacios de FL e induce a alcanzar las metas programadas, obtendrían mayor PL y mejora del RL, y, por ende, estándares de calidad en la GpR.

La investigación realizada en la ONP, sostuvo que el incremento de la FL a los empleados de la entidad, acrecienta la SatisfLab, pues ellos no están sujetos a un horario reglamentario, pudiendo manejar sus tiempos para armonizar las obligaciones laborales con sus compromisos personales. Así, su autor Barreto (2021) acotó que habría CorrSign en cuanto al TL y la SatisfLab entre los funcionarios de la ONP, aseverando una vinculación irrefutable que comprueba una mayor SatisfLab ante el TL.

Bajo lo expuesto, Athanasiadou y Theriou (2021) sostuvieron que, el TL cumple un rol fundamental en la búsqueda de la FL y la capacidad de adaptación a las nuevas condiciones laborales, en las que se aprecian mejoras importantes de las TIC, que imponen nuevos desafíos.

Se advierte de lo expuesto, coincidencias con los autores citados, en el extremo de sostener que, la flexibilidad laboral constituye un elemento fundamental del TL que repercute en la CalidVid de los operarios al liberarse de la rigidez de un horario fijo y contar con un margen de tiempo necesario para organizar sus funciones profesionales frente a sus responsabilidades personales y familiares; lo cual eleva los niveles de SatisfLab; aseveración formulada en oposición a quienes como, Córdova (2021) consideran que la FL puede provocar un incremento de la carga de labores y, con ello, interferir en el pleno disfrute del tiempo libre.

Respecto del segundo OE, indagó explicar la relación entre la DIM tecnología informativa y comunicacional y la VAR GpR. En ese sentido, la segunda HE al arrojar  $0,652 > 0,05$  permitió corroborar que había una CorrPosBuena, entre

estas. Así pues, la TIC resultó muy eficiente, con un 47% frente al 40% del resultado de la GpR; y, el p-valor es  $0,000 < 0,05$ ; con lo cual se aprecia una manifiesta relación entre las TIC y GpR, conllevando a resultados positivos en la GpR.

En Argentina, Poore (2021) se propuso conocer la relación del TL y la procedencia de los lugareños de Buenos Aires. Los hallazgos alcanzados arrojaron una correlación entre TL y el origen de la muestra objeto de estudio, encontrando una Corr.Sign entre la formación académica y el TL; por lo que sostuvo que la TIC influía directamente en el TL, pues favorecía las capacitaciones vía online.

En dicho escenario, E. Barreto (2021) precisó que había una CorrSignAlta entre TL y PL en una entidad estatal durante la crisis de salud, destacando que la TIC fue preponderante para el logro de los fines previstos, garantizando el DL reflejado en la GpR.

Sigmund y Sladek (2021) señalaron que en el TL los subordinados trabajan desde su domicilio fuera del local del empleador y del horario reglamentario, haciendo uso de los instrumentos de la TIC.

Resultó irrefutable aseverar favorablemente, acogiendo la opinión de los autores señalados que, la TIC constituye un elemento indispensable del TL, puesto que para la ejecución de toda labor a distancia se exige como elemento distintivo, el uso y manejo de los instrumentos de comunicación digital para el cumplimiento de las tareas asignadas. Por ello, es primordial que quienes realizasen TL estén capacitados en el empleo de las herramientas de la TIC; pues ello, redundará en la CaldServ que se brinde a favor de los usuarios al simplificar y optimizar la prestación de los servicios.

En relación con el tercer OE, se procuró establecer la relación entre la DIM productividad laboral y la VAR GpR. Respecto de la tercera hipótesis específica, al arrojar  $0,706 > 0,05$  se desprende que existe una CorrPos y buena entre estas. Así también, la PL destacó eficientemente con un 56% ante un 45% de observancia de la GpR; y, en razón que el p-valor es  $0,000 < 0,05$ ; se advierten mejoras en cuanto a la GpR en favor del municipio; en consecuencia, la PL tiene una relación indudable con la GpR.

En un nosocomio en Bogotá Colombia, Hernández (2019) buscó proponer

un prototipo de SatisfLab para servidores avocados al TL. Aplicó el procedimiento estadístico para describir el nivel de injerencia del TL sobre la SatisfLab, el instrumento aplicado recogió su percepción, mostrando que el TL redundaba propiciamente en cuanto a la salud y entorno familiar incrementando la PL, mostrando satisfacción por las labores desde la morada, reflejándose en un mejor aprovechamiento del tiempo para dedicarlo a atender situaciones particulares.

En torno a ello, Suárez (2020) aseguró que habría CorrPosCons entre TL y CaldServ de la UGEL – Local San Pablo en Cajamarca; determinando en su percepción una modificación de la CultOrg por influencia del TL con la TIC y la mejora continua en la prestación de servicios en la UGEL.

Por su parte, García (2022) precisó que había una CorrDirSign en relación al TL y la PL en los operarios de la UGEL de la Provincia de Morropón, considerando que la modalidad empleada era pertinente para el logro de los resultados previstos. Por otra parte, Huamán (2021) afirmó que existía una CorrPosAlt entre TL y PL de una Empresa Agroindustrial de Trujillo; lo que repercute favorablemente en el incremento del DL.

Asimismo, Hurtado (2021) analizó la vinculación del TL en el DL de quienes laboran en la CSJ del Santa – Chimbote. Midió y correlacionó las variables, explicando que el TL repercute en el DL de quienes realizan funciones jurisdiccionales, no así sobre la TIC y el lugar laboral.

Respecto al sustento de dichas DIM, Hahne (2021) precisó que el TL impacta positivamente en la PL y la FL ya que hubo menos distracciones y mayor concentración desde sus hogares al sentirse productivos; pues hay una relación indudable entre FL en el tiempo y espacio, y bienestar social.

Se pudo apreciar que los autores citados, están convencidos que la PL es un elemento trascendental que repercute en una evaluación positiva del DL y, por ello, en la SatisfLab de los trabajadores al elevar el nivel de la CaldServ que se brinda en la entidad. En ese sentido hay coincidencias compartidas en señalar que, la PL incide directamente en el DL y, consecuentemente, garantiza la E1 y la E2 de los procesos internos, además de promover la MC de los mismos. Por tanto, la FL y la TIC, influirán en la PL de quienes realizan TL en una institución.

Es así que, se puede indicar que en la relación entre las DIM FL, TIC y PL y

la VAR GpR se presentó lo siguiente: la FL y la PL mostraron, coincidentemente, un 56% de eficiencia frente a un 45% de cumplimiento de la GpR y, en el nivel de alta eficiencia, un 35% y 29% respectivamente frente a un 40% de la GpR; en cambio, la FL y la PL alcanzaron, respectivamente, un 9% y un 15% de deficiencia respecto del 15% que logró la GpR; por lo que se puede señalar que el otorgamiento de una mayor FL respecto de la disponibilidad de horario y lugar de trabajo, y de una mayor PL en cuanto a la capacidad de resolver tareas, repercutirá en un perfeccionamiento de la E1 y la E2 en la realización de las funciones para una óptima GpR.

Por su parte, la TIC alcanzó un 47% de alta eficiencia ante un 40% en la GpR y un 42% de eficiencia respecto de un 45% en la GpR; por contraste, logran, un 11% y 15% de deficiencia respectivamente; por lo cual se puede decir que una mayor implementación de la TIC en cuanto a la capacitación en el uso y manejo de las herramientas digitales produce un progreso en la GpR en los procesos de innovación tecnológica que deben aplicarse en la institución y que deben propender a una mejora continua.

Por otro lado, se tiene en consideración que, aplicando la PrDeNor a través de la PrKolmS, se evidenció una distribución normal entre las VAR debido a que el nivel de correlación del TL y de la GpR es de 0,184 y 0,200 respectivamente; es decir, es mayor a 0,05 y, por consiguiente, se aplicó la PrPar de Pearson, el cual estableció que la fuerza de correlación es positiva y muy buena, a lo que se añadía el hecho que el p-valor resultante: 0,000 era menor a 0,05; con lo que se rechazaba la hipótesis nula y se aceptaba la hipótesis alterna.

Ahora bien, en la relación entre las DIM FL, TIC y PL, y la VAR GpR, se apreció que la PrPar de Corr. de Pearson estableció como nivel de correlación los siguientes valores: 0.712; 0.652 y 0.706, respectivamente; de tal manera que, al ser mayor a 0.05, produce una fuerza de corr. positiva y buena, y, considerando que el p-valor resultante: 0,000 era menor a 0,05; quedaban aceptadas las hipótesis alternas y denegadas las hipótesis nulas.

En cuanto a las fortalezas y debilidades que presentó la aplicación de la metodología de estudio, se debe indicar que, si bien se pensó que el desarrollo de la investigación sobre el TL y la GpR no tendría mayores dificultades en la

identificación de una entidad pública sobre la cual se debería aplicar la encuesta y el cuestionario para el análisis de los datos correspondientes, tal como lo establece la UCV en sus directivas internas; hubo una serie de inconvenientes surgidos por la coyuntura político-social que atraviesa el país, la emergencia sanitaria, los cambios políticos de gestión municipal, que no permitían ubicar una institución donde llevar a cabo la investigación.

Se debe precisar que, en un principio, se fijó el tema de investigación con la correspondiente elaboración de las matrices de consistencia y de operacionalización de las variables. Luego, se decidió buscar una entidad pública en la que pudiera aplicarse la pesquisa; sin embargo, hubo muchos inconvenientes al respecto pues la mayoría de ellas indicaban que por el momento no concedían aprobación para este tipo de indagaciones.

No obstante, se pudo superar este conjunto de dificultades y se logró encontrar una institución que pudiera ser objeto de estudio, es decir, una MdeLimaProv, que aceptó llevar a cabo esta investigación y, consecuentemente, se presentó la carta de autorización respectiva.

Cabe señalar que, luego de agotar una serie de gestiones, y conseguir la autorización concerniente, se buscó identificar la muestra de análisis entre los trabajadores del municipio provincial.

En este orden de ideas, si bien los cambios en la gestión municipal ocasionaron una dilación en la tramitación del requerimiento para efectuar la aplicación de la encuesta y del cuestionario; posteriormente, la Gerencia de RRHH viabilizó la autorización para aplicar el instrumento de evaluación. Por ello, se tuvo que permanecer firme y constante en el impulso de las gestiones correspondientes.

Teniendo en cuenta que la población que sería materia del procedimiento estadístico estuvo conformada por un total de 60 trabajadores de los ámbitos administrativos; se empleó el método de elección por conveniencia de los servidores que desarrollaban sus labores en dichas áreas, aunado a la circunstancia que en un primer momento hubo poca participación, empero ante la constancia, la muestra llegó a 55 personas pues se entendía que los resultados del análisis debían reflejar, con el mayor nivel de confiabilidad, la relación entre las variables y sus dimensiones. Por ello, previamente se aplicó, una prueba piloto a

15 servidores la cual aseguró la fiabilidad del instrumento y quedó validado por los JuDeExp, disipando la incertidumbre que se pudiera alegar ante cualquier tipo de sesgo por la elección de la muestra.

Luego de haber comprobado la fiabilidad de los instrumentos de medición por medio del AldeCronb, se procedió a aplicar, vía online a través del servicio Google Meet, las fichas técnicas de las averiguaciones, contando con el consentimiento expreso de cada uno de los 55 participantes que resolvieron los ítems que conformaron el cuestionario para las variables TL y GpR teniendo en cuenta que dichos reactivos, conforme a lo señalado, contaron con el certificado de validez emitido por el JuDeExp.

En relación con el contexto científico-social, el TL se presentó como una política pública que debería ser implementada en el ordenamiento interno de las instituciones y, sobre todo, en las secciones administrativas respectivas ya que, como consecuencia de la crisis pandémica, los trabajadores tuvieron la necesidad de adaptar las modalidades de labor a distancia; siendo en un primer momento, por razones de preservación de la salud e integridad física y, posteriormente, como una alternativa que permitió aumentar la productividad laboral y optimizó el rendimiento laboral de los empleados administrativos.

Recuérdese que hubo un cambio normativo que incorporó la actual regulación sobre el TL, la cual establece los parámetros legales sobre los que debe entenderse la aplicación de esta modalidad laboral. Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, como ente rector encargado de dictar los lineamientos en materia de personal en el servicio público, emitió una serie de opiniones favorables que se encontraron alineadas con las DIM propuestas en este estudio; incentivó de esta forma, a las entidades estatales para que consideren la implementación de las labores a distancia como una prioridad, teniendo en cuenta que la legislación correspondiente posibilitó que el servidor y el empleador realicen un acuerdo de mutuo propio para que se labore remotamente.

En esta línea de argumentación, se consideró que el TL constituye una opción significativa que debería implementarse como política pública en el sector estatal, y, continuar prestándose en el privado. En el ámbito laboral en el que me desenvuelvo, la labor a distancia, significó una gran oportunidad para desarrollar

las funciones administrativas sin la presencia de distractores pues otorgó un mayor tiempo para poder realizar las actividades respectivas con un mayor cuidado y detenimiento.

Asimismo, las secciones administrativas de la entidad municipal realizaron funciones de asesoría técnico-legal, tramitación documentaria, resolución de reclamaciones, entre otros; las que se pudieron llevarse a cabo sin necesidad de estar presente físicamente en las instalaciones, sino que pudieron ejecutarse de manera virtual en beneficio de la propia organización y de sus colaboradores.

Hay que indicar que la MdeLimaProv presentó una serie de dificultades para la implementación de las funciones fuera de la comuna en su organización interna, pues, en principio, esta modalidad laboral del TL, pese a encontrarse contemplada en la legislación, antes de la pandemia, no fue objeto de aplicación en el personal que laboraba en dicha entidad. Al respecto, se pudo observar que los empleados municipales tuvieron limitaciones inicialmente para adaptarse a esta forma de labor a distancia ya que no tenían la preparación requerida en el uso y manejo de las herramientas de la TIC debido a que no había la capacitación necesaria para su ejecución.

De la información recabada se obtuvo que inicialmente todo el personal laboró a distancia, no obstante, poco más de la mitad se vieron forzados a retornar para llevar a cabo sus funciones de manera presencial, teniendo en cuenta que, durante la etapa más crítica de la pandemia, no hubo atención en las oficinas de la entidad puesto que los empleados prestaban servicios fuera de la circunscripción edil. Se requiere resaltar, que el TR permitió incorporar cambios favorables para la tramitación de expedientes, ya que con el empleo de la TIC se creó algo tan primordial como las mesas de partes virtuales, reclamaciones en línea, así como expedientes digitalizados que no existían.

En este sentido, la implementación del teletrabajo en las áreas administrativas de una MdeLimaProv permitiría, a partir de la flexibilidad laboral y el uso permanente de la TIC, lograr un ahorro de recursos para el municipio, y, a la vez, una mayor disponibilidad de tiempo y espacio para los operarios, lo cual redundaría en un aumento de la productividad laboral, circunstancia que puede ser implementada en el sector público y privado. Ciertamente, la mayor libertad de

actuación del servidor administrativo no evita el requerimiento de una supervisión a distancia por el empleador ya que se busca garantizar una óptima gestión por resultados por medio de la eficacia y la eficiencia, la mejora continua y la evaluación del desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Los resultados obtenidos en el análisis estadístico descriptivo realizado respecto del objetivo general, determinaron que el TL alcanzó un 55% y la GpR, un 45% en el valor eficiente; sin embargo, en el rubro deficiente, el TL mostró un 20% y la GpR, un 15%; lo que permitía señalar que el TL generaría una significativa mejora de la GpR. Y los resultados conseguidos en el análisis estadístico inferencial establecieron que el TL y la GpR establecían una Corr. Pos. y muy fuerte de  $0,818 > 0,05$ ; y, por cuanto el p-valor es  $0,000 < 0,05$ , se rechazaba la hipótesis nula -  $H_0$  y se aceptaba la hipótesis alterna –  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que, la implementación de la modalidad del TL en los ámbitos administrativos de la entidad significó una mejora en la GpR por favorecer la flexibilidad laboral en el lugar y horario de trabajo, la innovación permanente de la TIC y el aumento de la productividad laboral; ergo, se determina la relación existente entre ambas variables.

**Segunda:** Se afirma que, en cuanto al primer objetivo específico, el examen descriptivo indicó que la DIM. FL logró un 56% en el ámbito eficacia y la GpR, un 45%; a diferencia de lo que se obtuvo en el espectro deficiente pues la FL poseía un 9% y la GpR, un 15%; por lo que la FL influía positivamente en la GpR. El análisis inferencial aseveró que se evidenciaba una Corr. Pos. y Buen. entre TL y GpR puesto que  $0,712 > 0,05$ ; siendo el p-valor  $0,000 < 0,05$  por ello, se terminó rechazando la  $H_0$  y aceptando la  $H_a$ . Se llega a la conclusión de que el otorgamiento de un mayor nivel de flexibilidad laboral en el lugar y el horario de trabajo favorecía su vinculación con la GpR, al contar con una mayor libertad para la ejecución de la labor asignada y, consecuentemente, hacía posible un mejoramiento de la GpR para el logro de la eficacia y la eficiencia en la realización de las funciones; por tanto, se identifica la relación entre FL y la GpR.

**Tercera:** Con relación al segundo OE, los resultados descriptivos mostraron que la dimensión TIC consiguió, en el grado de mayor eficiencia un 47% y la GpR, un 40% de desarrollo; no obstante, la TIC, en la escala deficiente, mostró un 11% y la GpR, un 15% con lo cual se permite corroborar que la TIC contribuía en el avance de la GpR. Y, por otra parte, los resultados inferenciales evidenciaron que

había una Corr. Pos. y Buen. entre TIC y GpR en virtud de que  $0,652 > 0,05$ ; y el p-valor  $0.000 < 0.05$ ; por lo que quedaba rechazada la  $H_0$  y era acogida la  $H_a$ . En síntesis, se puede sostener que la posibilidad de un uso diverso de herramientas de la TIC, la capacitación permanente de los empleados y la capacidad de innovación tecnológico contribuyen en un desarrollo óptimo de la GpR ya que permite una mejora continua en sus procesos internos; por ende, se explica la relación entre TIC y la GpR.

**Cuarta:** Respecto del tercer OE, en el tratamiento descriptivo se encontró que la DIM PL mostró, en la categoría EFIC., un 56% y la GpR, un 45%; por el contrario, la PL y la GpR, en el estado DEFIC., poseían, coincidentemente, un 15%; de manera tal que, la PL contribuyó en el progreso de la GpR en razón de que, a una mayor capacidad de PL, se consigue una optimización de la GpR. Asimismo, en el tratamiento inferencial se obtuvo una Corr. Pos. y Buen. entre PL y GpR dado que  $0,706 > 0,05$ ; el p-valor  $0.000 < 0.05$ , por tanto, así que se admitía la  $H_a$  y se denegaba la  $H_0$ . Se finaliza diciendo que el incremento de la capacidad de producción y el fortalecimiento de las competencias de los dependientes determinan la evaluación óptima del DL y, por ende, un avance indiscutible de la GpR por cuanto, la productividad laboral está directamente vinculada con el desempeño laboral de los trabajadores; de ahí que, se establece la relación entre PL y la GpR.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al gobierno central, se proponga determinar cómo política de Estado, la aplicación del teletrabajo de manera transversal y permanente en las áreas administrativas de las entidades públicas y solo excepcionalmente se recurra a la labor presencial, teniendo en consideración que toda institución pública debería implementar, con carácter obligatorio, la modalidad del teletrabajo en sus mecanismos internos por cuanto la flexibilidad del horario, TIC, productividad y desempeño de las labores, inciden positivamente en los resultados de la gestión de la entidad, además para reducir las dificultades que surgen cuando la entidad no ha dispuesto la labor a distancia como modalidad alternativa.

**Segunda:** En este sentido, se recomienda al titular de la entidad edil, establecer, como política institucional, la modalidad de teletrabajo en la realización de sus funciones para garantizar una óptima gestión por resultados ya que sería conveniente que los trabajadores municipales puedan hacer uso de la flexibilidad laboral, la TIC y la productividad laboral para realizar, de manera más idónea, las actividades que se les asignan a efectos de lograr la eficacia y la eficiencia, la mejora continua y una evaluación muy satisfactoria del desempeño laboral, en razón de que ello permitirá asegurar el cumplimiento de las metas.

**Tercera:** A la gerencia de recursos humanos de la MdeLimaProv, implantar los mecanismos correspondientes para otorgar la flexibilidad laboral en el lugar y el horario de trabajo a los empleados administrativos a fin de que cuenten con la disponibilidad espacial y horaria que haga posible conciliar sus obligaciones laborales y sus compromisos personales. Asimismo, que el jefe inmediato del servidor, ejerza un control de la productividad que podría ser mediante el trabajo por resultados en términos perentorios. De esta manera, estos dependientes podrán realizar las tareas asignadas con cuidado, detenimiento y celeridad dentro de las horas laborales reglamentarias, y, por ende, lograr la eficacia y la eficiencia en todos los procedimientos; por lo que el carácter presencial de la labor quedará circunscrita a aquellas actividades que requieran, de manera ineludible, la asistencia física del trabajador.

**Cuarta:** A la gerencia de informática de la MdeLimaProv, incentivar al

personal que labora en las secciones administrativas pueda utilizar la variedad de herramientas que conforman la TIC, ya sea porque la propia entidad municipal se los provea o porque el empleado pueda incorporar los instrumentos tecnológicos con los que cuente. Además, que dicha área, asuma el liderazgo y compromiso de promover, permanentemente, los procesos de innovación tecnológica a través de amigables plataformas y softwares en el desarrollo de sus procedimientos, en virtud de que esto asegura la mejora continua de la organización.

**Quinta:** Recomendar a la gerencia de informática en coordinación con las jefaturas de las AAdm de la MdeLimaProv, capacitar permanentemente al personal en el uso de las herramientas de TIC para la comunicación virtual, a fin de asegurar el incremento de los niveles de productividad laboral de sus trabajadores mediante el uso de estos recursos digitales; puesto que ello hará posible aumentar la capacidad productiva en la realización de las funciones administrativas y, por consiguiente, contribuirá a lograr una evaluación óptima del DL. En este orden de ideas, el desempeño laboral, si es promovido firmemente, repercutirá en forma positiva en la GpR de la entidad.

**Sexta:** Para futuras indagaciones se recomienda, llevar a cabo investigaciones de tipo cualitativa, que permitan conocer la percepción de la satisfacción laboral de los teletrabajadores; y, de los puestos y funciones de mejor rendimiento que inciden en el desempeño laboral de quienes realizan teletrabajo; y así, contrastarlos con los resultados obtenidos.

## REFERENCIAS

Álvarez Risco, A. (2020). *Justificación de la investigación*.

<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>.

Arias Gonzáles, J.L. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables.

*Espacio I+D: Innovación más Desarrollo*, 10(28), 42-56.  
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>.

Arias González, J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques CONSULTING EIRL.

<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>.

Arias Gonzáles, J.L.; Holgado Tisoc, J.; Tafur Pittman, T. L. y Vasquez Pauca, M.J.

(2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología.

Athanasiadou, C. and Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and

future research agenda. *Heliyon*, 7, 10. *Management Science and Technology Department, International Hellenic University, Kavala, Greece*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021022684>.

Barreto Cruz, E. F. (2021). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67615/Barreto\\_CEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67615/Barreto_CEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Barreto Díaz, G. Y. (2021). *El Teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73852/Barreto\\_DGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73852/Barreto_DGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Bastis Consultores (24 de enero de 2022). *Criterios de inclusión y exclusión*.

<https://online-tesis.com/criterios-de-inclusion-y-exclusion/>

Bautista Cuello, R.; Cienfuegos Fructus, R., y Aguilar Panduro, E. (2020).

El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, (1), 109-121.

[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417).

Burrows, M.; Hadzic, D., and Stoltz, K. (2022). *Current trends in remote working*.

*Work from anywhere*. KPMG International.

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/bg/pdf/current-trends-in-remote-working.pdf>.

Cánova Talledo, K. G. (2021). Seguridad y salud en tiempos de COVID-19:

Teletrabajo y trabajo remoto. *Laborem*, (24), 445-455.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-19-1.pdf>.

Cañari-Otero, C. y Hanco-Bustinza, P. (2021). Influencia de la gestión por

resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado. *Polo del Conocimiento*, 6, (2), 744-763.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2310>.

Castillo-Ortiz, M., & Mauricio Pangol, A. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano- ecuatoriano. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 196-213. doi:

<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v7i1.3472>

Castro. R. (2017). *Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú*. Cámara de Comercio de Lima, 14-16.

[https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717\\_2/inf\\_esp\\_ed\\_dig\\_717.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf).

- Chow, J. S. F; Palamidis, D.; Marshall, S.; Loomes, W.; Snook, S., and Leon, R. (2022). Teleworking from home experiences during the COVID-19 pandemic among public health workers (TelEx COVID-19 study). *BMC Public Health*; 22(1).  
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12889-022-13031-0.pdf>.
- Córdova Pionce, M. N. (2021). *Impacto del teletrabajo en la calidad de vida del personal administrativo en las universidades ecuatorianas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3348/1/77502.pdf>.
- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, & López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.  
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Danel Ruas, O. (2022). *Elementos básicos de estadística descriptiva*.  
[https://www.researchgate.net/publication/358895788\\_ELEMENTOS\\_BASICOS\\_DE\\_ESTADISTICA\\_DESCRIPTIVA\\_Febrero\\_2022](https://www.researchgate.net/publication/358895788_ELEMENTOS_BASICOS_DE_ESTADISTICA_DESCRIPTIVA_Febrero_2022)
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., y Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Universidad y Sociedad*, 14, (2), 402-409.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>.
- Díaz Chingo, J. O. (2021). *Teletrabajo y rendimiento laboral de los colaboradores de un área de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., Ate 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72218/Diaz\\_CJO-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72218/Diaz_CJO-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Domínguez Chávez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. [Archivo PDF].  
[https://www.researchgate.net/publication/340952399\\_Entendiendo\\_el\\_teletrabajo](https://www.researchgate.net/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo).

- Elbaz, S., Richards, J. B., & Provost Savard, Y. (2022, May 23). Teleworking and Work–Life Balance During the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*.  
<http://dx.doi.org/10.1037/cap0000330>.
- El Hajal, G. (2022). Teleworking and the jobs of tomorrow. *Research in Hospitality Management*, 12, (1), 21-27.  
<https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080953>.
- Espinoza-Pajuelo, L. A. y Ochoa-Pachas, J. M. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta jurídica peruana*, 3, (20), 93-111.  
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>.
- Feregrino Basurto, M. A. (2021). Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19. *Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 12, (2), 371-395.  
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/6689/7398>.
- Flores Tananta, C. A. y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina*, 4, (2), 1226-1240.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150/181>.
- Flores Tapia, C. E. y Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 2021, 23(2), 83-97.  
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>.
- García Correa, W. F. (2022). *El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón, Piura 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79973/Garcia\\_CWF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79973/Garcia_CWF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Gentilin, M. (2020). *Pasado, presente y futuro del teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. [Archivo PDF].

[https://www.researchgate.net/publication/340595406\\_Pasado\\_presente\\_y\\_futuro\\_del\\_Teletrabajo\\_Reflexiones\\_teoricas\\_sobre\\_un\\_concepto\\_de\\_50\\_años](https://www.researchgate.net/publication/340595406_Pasado_presente_y_futuro_del_Teletrabajo_Reflexiones_teoricas_sobre_un_concepto_de_50_años).

Griffiths Hurtado, M. A. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en áreas administrativas de la Gran Minería Chilena*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Federico Santa María].

<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/50698/3560903501518UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hernández, C. E. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta 2*, (1), 76-79.

<https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-Ano-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>.

Hernández Salazar, L. V. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/5686c6fd-d9d9-443b-a65d-d570859816b4/content>.

Herrera, J.; De las Heras-Rosas, C.; Rodríguez-Fernández, M.; Ciruela-Lorenzo, A.M. (2022). Teleworking: The Link between worker, family and company. *Systems MDPI* (10), 134.

[https://www.researchgate.net/publication/363192716\\_Teleworking\\_The\\_Link\\_between\\_Worker\\_Family\\_and\\_Company](https://www.researchgate.net/publication/363192716_Teleworking_The_Link_between_Worker_Family_and_Company).

Hinojosa Benavides, R. (22 de julio de 2022). *Cinco razones importantes para justificar una investigación*.

<https://www.aldia.unah.edu.pe/cinco-razones-importantes-para-justificar-una-investigacion/>

- Huaire-Inacio, E., Marquina-Lujan, R., Horna- Calderón, V., LLanos-Miranda, K., Herrera Álvarez, Á., Rodríguez-Sosa, J. y Villamar-Romero, R. (2022). *Tesis fácil: el arte de dominar el método científico*. Lima: Analética.  
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/94.pdf>.
- Huamán Murichi, V. E. (2021). *Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70551/Huaman\\_MVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70551/Huaman_MVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Hurtado Llanos, S. G. (2021). *Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72233/Hurtado\\_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72233/Hurtado_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Jiménez González, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *CONVERGENCE TECH: Revista Científica*, 4, (1), 59-68.  
[https://www.researchgate.net/publication/352750927\\_IMPACTO\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CUANTITATIVA\\_EN\\_LA\\_ACTUALIDAD](https://www.researchgate.net/publication/352750927_IMPACTO_DE_LA_INVESTIGACION_CUANTITATIVA_EN_LA_ACTUALIDAD).
- Krasilnikova, N. and Levin-Keitel, M. (2022). Telework as a Game-Changer for Sustainability? *Transitions in Work, Workplace and Socio-Spatial Arrangements. Sustainability* 2022, 14.  
<https://doi.org/10.3390/su14116765>.
- Ley 31572 de 2022. Ley del teletrabajo. 11 de septiembre de 2022. D.O.P. N° 16802.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf).
- Martínez Molina, O. A. (2019). Uso de las tecnologías de la información y la

- comunicación en la educación básica. *Revista Scientific*, 3, (10), 154/174.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.10.8.154-174>.
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, Nota Técnica,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf).
- Melgar Carrasco, L. M. (2019). El marco normativo de la gestión por resultados y la reforma de salud del Ministerio de Salud. *Lex*, 17, (24), 255-276.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1819/1955>.
- Mendoza Canchasto, H. J. (2021). *El teletrabajo y su incidencia en la gestión administrativa en una municipalidad de Lima, año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68903/Mendoza\\_CHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68903/Mendoza_CHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Mihalca, L., Irimiaș, T. and Brendea, G. (2021). Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620-636.  
[https://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Article\\_3025.pdf](https://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Article_3025.pdf).
- Montano, J. (28 de marzo de 2021). *Investigación no experimental*.  
<https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>.
- Moreno Galindo, E. (30 de enero de 2021). *Justificación metodológica*.  
<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2021/01/justificacion-metodologica.html>
- Moya Palomino, R. G. (2021). *Teletrabajo y su influencia en la mejora de calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63431/Moya\\_PRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63431/Moya_PRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Mugira, A. (2022). *¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla?*

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

Núñez, C. (7 de agosto de 2022). *¿Cuál es el futuro del trabajo remoto?*

<https://www.perfil.com/noticias/economia/cual-es-el-futuro-del-trabajo-remoto.phtml#:~:text=El%20trabajo%20remoto%20se%20est%C3%A1%20implementando%20a%20un%20ritmo%20diferente,est%C3%A1%20en%20la%20del%20an%C3%A1lisis.>

Omote, A. (30 de enero de 2022). *La justificación en la investigación académica.*

<https://tesisnetinternacional.com/2022/01/30/la-justificacion-en-la-investigacion-academica/>

Oregon Department of Transportation and the Mid-Willamette Valley Council of Governments (2021). *Remote and Teleworking Toolkit*. Get There Oregon. [https://getthereoregon.org/wp-content/uploads/2021/02/Telework\\_Toolkit.pdf](https://getthereoregon.org/wp-content/uploads/2021/02/Telework_Toolkit.pdf).

Organización Internacional del Trabajo (6 de julio de 2021). *OIT: Al menos 23*

*millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe.*

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_811302/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang-es/index.htm).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: OECD (2021).

*Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>.

Ortiz-Lozano, J.M.; Martínez-Morán, P. C. and Víctor L. de Nicolás, V.

L. (2022). Teleworking in the Public Administration: An Analysis Based on Spanish Civil Servants' Perspectives During the Pandemic. *SAGE Open, January-March 2022*: 1–16.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/66587/Teleworking%20in%20the%20Public%20Administration.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padilla, J. (22 de diciembre de 2022). *Prueba de Kolmogórov-Smirnov: ¿qué es y cómo se usa?* Neurociencias.

<https://lamenteesmaravillosa.com/prueba-kolmogorov-smirnov/>.

Poore, F. (2021). *Teletrabajo en tiempos de Covid-19. Un análisis espacial y multivariado en Ciudad de Buenos Aires*. [Tesis de Maestría, Universidad Torcuato Di Tella].

[https://www.researchgate.net/publication/353779911\\_Teletrabajo\\_en\\_tiempos\\_de\\_Covid-19\\_Un\\_analisis\\_espacial\\_y\\_multivariado\\_en\\_Ciudad\\_de\\_Buenos\\_Aires/link/61119aa11ca20f6f860f18dc/download](https://www.researchgate.net/publication/353779911_Teletrabajo_en_tiempos_de_Covid-19_Un_analisis_espacial_y_multivariado_en_Ciudad_de_Buenos_Aires/link/61119aa11ca20f6f860f18dc/download).

Qian, X. (2022). *Telecommuting during COVID-19: How does it shape the future workplace and workforce?* Minnesota Department of Transportation, <https://www.dot.state.mn.us/research/reports/2022/202205.pdf>.

Quispe Orihuela, V. H.; Villarroel Barrientos, R.; Copaja Arocutipa, F. H., y Santa María Relaiza, H. R. (2021). *Gestión por resultados y la calidad del gasto en el sector público*. Compás: Grupo de Capacitación e Investigación Pedagógica.

[http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/670/3/gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20y%20calidad%20del%20gasto\\_CORREGIDO.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/670/3/gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20y%20calidad%20del%20gasto_CORREGIDO.pdf).

Ramos, J.; Del Águila, V., y Bazalar, A. (2022). *Estadística básica para los negocios*. Universidad de Lima.

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos\\_Estad%c3%adstica\\_b%c3%a1sica\\_de\\_los\\_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%c3%adstica_b%c3%a1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Riquelme, M. (21 de diciembre de 2022). *Estadística Inferencial (definición y*

*método*). Web y Empresas.

<https://www.webyempresas.com/estadistica-inferencial-definicion-y-metodo/>.

Rojas, M.; Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39, (6), 11.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.

Rus Arias, E. (08 de diciembre de 2020). *Investigación correlacional*.

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>.

Scott Marcus J.; Petropoulos, G., and Aloisi, A. (2022). *COVID-19 and the accelerated shift to technology-enabled Work from Home (WFH)*. Transatlantic Expert Group on the Future of Work.

<https://www.bruegel.org/sites/default/files/wp-content/uploads/2022/02/COVID-19-technology-and-WFH.pdf>.

Shack, N., Rivera, R.; Porras, H.; Chacón, F.; López, L., y Acevedo, J. (2022).

*Una aproximación cuantitativa a la evolución de la Gestión por Resultados en el Perú al 2020*. Contraloría General de la República: Documento de Investigación en Control Gubernamental.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3074704/%20Una%20aproximaci%C3%B3n%20cuantitativa%20a%20la%20evoluci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20en%20el%20Per%C3%BA%20al%202020.pdf.pdf>.

Sigmund, T and Sladek, P. (2021). The Perception of Teleworking by University

Students Before and During the COVID-19 Crisis. *SHS Web of Conferences* 92, 0 (2021). *Globalization and its Socio-Economic Consequences 2020*, [https://www.shs-](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/03/shsconf_glob20_04023.pdf)

[conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/03/shsconf\\_glob20\\_04023.pdf](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/03/shsconf_glob20_04023.pdf).

Silva-Porto, M. T. y Pavón, F. (2 de junio de 2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*.

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/#:~:text=Se%20trata%20del%20trabajo%20que,m%C3%A1s%20convenientes%2C%20y%20a%20costos%20competitivos.>

Sime Veliz, S. S. (2020). *Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime\\_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Stoian, C.-A.; Caraiani, C.; Anica-Popa, I.F.; Dascălu, C. and Lungu, C.I. (2022).

Telework Systematic Model Design for the Future of Work. *Sustainability* 2022, 14,

[https://doi.org/10.3390/su14127146.](https://doi.org/10.3390/su14127146)

Suarez Vásquez, L. M. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez\\_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres Leandro, J. (2021). *Fiabilidad de las escalas: interpretación y limitaciones del Alfa de Cronbach*.

[https://www.researchgate.net/publication/350590351\\_Fiabilidad\\_de\\_las\\_escalas\\_interpretacion\\_y\\_limitaciones\\_del\\_Alfa\\_de\\_Cronbach/link/60674db992851c91b19b8290/download.](https://www.researchgate.net/publication/350590351_Fiabilidad_de_las_escalas_interpretacion_y_limitaciones_del_Alfa_de_Cronbach/link/60674db992851c91b19b8290/download)

Triviño Cortés, K.A. (2021). *Calidad de vida laboral en el teletrabajo: un camino hacia la evolución en la gestión del talento humano en la caja de compensación familiar COMPENSAR*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].

[https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/979af4f2-b4df-423a-ae45-3f7ebedfee40/content.](https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/979af4f2-b4df-423a-ae45-3f7ebedfee40/content)

- Türkes, M.C., and Vut,a, D. R. (2022). Telework: Before and after COVID-19. *Encyclopedia*, (2), 1370–1383.  
<https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030092>.
- Ulate-Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*, (33), 25-31.  
[https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/view/5477/5197](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/5477/5197).
- Vargas Pareja, C. R. (2021). *El Teletrabajo y la Gestión Administrativa en la DIVINFOR-PNP, San Isidro 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65634/Vargas\\_PCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65634/Vargas_PCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Vayre, É.; Morin-Messabel, C.; Cros, F.; Maillot, A.-S.; Odin, N. (2022). Benefits and Risks of Teleworking from Home: The Teleworkers' Point of View. *Information* 2022, 13, 545.  
<https://doi.org/10.3390/info13110545>.
- Weber, C.; Golding, S.; Yarker, J.; Lewis, R.; Ratcliffe, E.; Munir, F.; Wheele, T.; Häne, E., and Windlinger, L. (2022). *Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity*.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.863197/full>.
- Widar, L.; Heiden, M.; Boman, E., and Wiitavaara, B. (2022). How Is Telework Experienced in Academia? *Sustainability, MDPI*, 14(10).  
<https://ideas.repec.org/a/gam/jsusta/v14y2022i10p5745-d812015.html>.
- Zayas Barreras, I. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 9, (17).

<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/253/488>.

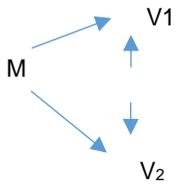
**ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TEMA: Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia, 2022.</b>							
<b>AUTOR: Elizabeth Mercedes Bernedo Rosas.</b>							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES</b>				
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1: Teletrabajo</b>				<b>Niveles y Rango</b>
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	
-¿Existe relación entre el teletrabajo y la gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia?	-Determinar la relación entre el teletrabajo y la gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia.	-El teletrabajo se relaciona con la gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia.	-Flexibilidad laboral	1.-Desempeño funcional dentro o fuera del centro de trabajo. 2.-Libertad para conciliar la vida laboral con la familiar por la no sujeción al horario reglamentario de trabajo. 3.-Libre disponibilidad horaria y espacial para el desarrollo de la labor.	1-6	ORDINAL	- Deficiente
						Casi nunca (2)	- Eficiente
						A veces (3)	
			-Tecnología informativa y comunicacional.	1.-Se cuenta con los equipos tecnológicos e instrumentos de trabajo indispensables. 2.-Uso y manejo de diversas herramientas tecnológicas por el trabajador. 3.-Capatacion permanente en estrategias de innovación tecnológica por el trabajador.	7-12	Casi siempre (4)	- Muy eficiente

			- Productividad laboral.	1.- Planificación de actividades para el cumplimiento de metas. 2.- Fortalecimiento de habilidades y capacidad resolutive para el cumplimiento de metas. 3.- Disminución de horas invertidas en la labor.	13-18	Siempre (5)	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable 2: Gestión por Resultados</b>				<b>Niveles y Rango</b>
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	
-¿Existe relación entre la flexibilidad laboral y la gestión por resultados?	-Identificar la relación entre la flexibilidad laboral y la gestión por resultados.	-La flexibilidad laboral se relaciona con la gestión por resultados.	-Eficacia y eficiencia.	1.-Gestión de la calidad en la prestación de los servicios. 2.-Búsqueda de la eficacia y la eficiencia en el desarrollo de la función. 3.- Reducción de distractores para alcanzar resultados previstos.	1-6	ORDINAL	- Deficiente  - Eficiente  - Muy eficiente
-¿Existe relación entre la tecnología informativa y comunicacional y la gestión por resultados?	-Explicar la relación entre la tecnología informativa y comunicacional y la gestión por resultados.	-La tecnología informativa y comunicacional se relaciona con la gestión por resultados.				Casi nunca (2)	
-¿Existe relación entre la productividad laboral y la gestión por resultados?	-Establecer la relación entre la productividad laboral y la gestión por resultados.	-La productividad laboral tiene relación con la gestión por resultados.	-Mejora continua	1.-Brinda soluciones creativas, adecuadas y oportunas ante situaciones imprevistas. 2.-Permanente capacitación por el propio personal para el desarrollo de la función. 3.-Búsqueda constante de los procesos de innovación tecnológica para la mejora continua de la función.	7-12	A veces (3)	
			-Desempeño laboral	1.-Registro de las horas trabajadas. 2.- Monitoreo de las competencias digitales.	13-18	Casi siempre (4)	

			3.-Medición del cumplimiento de metas en los plazos establecidos.	Siempre (5)
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnica e Instrumento	Estadística	
<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Nivel o alcance de investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño de estudio de investigación: No experimental de corte transversal</p> 	<p>-Población: 60 trabajadores que laboran en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia 2022.</p> <p>-Tipo de población: Personal que realiza labores administrativas.</p> <p>-Muestreo: No probalístico, por conveniencia intencional.</p> <p>-Muestra: 55 trabajadores del área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia 2022.</p>	<p>-Variable 1: <i>Teletrabajo</i> Técnica: Encuesta. Miden tres dimensiones asociadas para una medición general (flexibilidad, tecnología y productividad).</p> <p>-Variable 2: <i>Gestión por Resultados</i> Técnica: Encuesta. Miden tres dimensiones asociadas para una medición general (eficacia y eficiencia; mejora continua y desempeño laboral).</p> <p>Autora: Elizabeth Mercedes Bernedo Rosas. Año: 2022. Validez y confiabilidad de los Instrumentos: Serán validados y se utilizará el análisis para la confiabilidad del Alfa de Cronbach, siendo luego sometidos a juicio de expertos (a cargo de un metodólogo, un estadista y un temático). Instrumento: Cuestionario de 18 con ítems de respuestas tipo según la escala de Likert para cada variable.</p>	<p>-Normalidad: Se aplicó la Prueba de kolmogorov – smirnov por ser la muestra superior a 50 participantes; obteniéndose que el p-valor de las variables teletrabajo y gestión por resultados fue de 0,184 y 0,200 respectivamente, demostrando que el nivel de significancia es ambos casos es &gt;0,05; de manera tal que, los datos de dichas variables mantienen una distribución normal. Por esta razón, se aplicó la prueba paramétrica de correlación de Pearson, para verificar la relación entre las variables.</p> <p>- Descriptiva: Se utilizaron tablas con porcentajes, frecuencias y figuras.</p> <p>-Inferencial: Se empleó la prueba paramétrica de correlación de Pearson, para la contratación de las hipótesis.</p>	

## ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TELETRABAJO

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Teletrabajo	<p>El teletrabajo es aquel que se realiza fuera del centro laboral mediante el uso de los instrumentos tecnológicos de la información y la comunicación, los que otorgan la flexibilidad horaria y espacial que reduce los costos y aumenta la productividad (Gentilin, 2020).</p> <p>El teletrabajo es aquel que se lleva a cabo fuera del espacio físico de trabajo habitual y con el uso intensivo de herramientas tecnológicas, lo que repercute en la productividad de las empresas y en la calidad de vida de sus trabajadores (Ulate-Araya. 2020).</p>	<p>Se considerarán tres dimensiones con sus respectivos indicadores:                      1ra dimensión: flexibilidad laboral – indicadores: 1) Desempeño funcional dentro o fuera del centro de trabajo, 2) Libertad para conciliar la vida laboral con la familiar por la no sujeción al horario reglamentario de trabajo, 3) Libre disponibilidad horaria y espacial para el desarrollo de la labor.</p>	-Flexibilidad laboral.	<p>1.-Desempeño funcional dentro o fuera del centro de trabajo.                      2.-Libertad para conciliar la vida laboral con la familiar por la no sujeción al horario reglamentario de trabajo.                      3.-Libre disponibilidad horaria y espacial para el desarrollo de la labor.</p>	01 - 06	<p>ORDINAL</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p>
		<p>2da dimensión: tecnología informativa y comunicacional – indicadores: 1) Equipos tecnológicos e instrumentos de trabajo indispensables, 2) Uso y manejo de diversas herramientas tecnológicas por el trabajador, 3) Capacitación permanente en estrategias de innovación tecnológica por el trabajador.</p>	-Tecnología informativa y comunicacional.	<p>1.-Se cuenta con los equipos tecnológicos e instrumentos de trabajo indispensables.                      2.-Uso y manejo de diversas herramientas tecnológicas por el trabajador.                      3.-Capacitación permanente en estrategias de innovación tecnológica por el trabajador.</p>	07 - 12	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
		<p>3ra dimensión: productividad laboral – indicadores: 1) Planificación de actividades para el cumplimiento de metas, 2) Fortalecimiento de habilidades, capacidad resolutive, para el cumplimiento de metas, 3) Disminución de horas invertidas en la labor.</p>	-Productividad laboral.	<p>1.- Planificación de actividades para el cumplimiento de metas.                      2.- Fortalecimiento de habilidades, capacidad resolutive, para el cumplimiento de metas.                      3.- Disminución de horas invertidas en la labor.</p>	13 - 18	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión por Resultados	<p>La gestión por resultados prioriza la evaluación del desempeño en la prestación de bienes y servicios para el logro de resultados asegurando la eficacia, eficiencia y efectividad en el cumplimiento de los fines previamente establecidos (Quispe, et al., 2021).</p> <p>La gestión por resultados tiene como finalidad principal el fortalecimiento y la mejora continua de la productividad mediante el uso eficiente de los recursos para el cumplimiento de los fines previstos (Flores y Delgado, 2020).</p>	<p>Se considerarán tres dimensiones con sus respectivos indicadores:</p> <p>1ra dimensión: eficacia y eficiencia – indicadores: 1) Gestión de la calidad en la prestación de los servicios, 2) Búsqueda de la eficacia y la eficiencia en el desarrollo de la función, 3) Reducción de distractores para alcanzar resultados previstos.</p>	-Eficacia y eficiencia.	<p>1.-Gestión de la calidad en la prestación de los servicios.</p> <p>2.-Búsqueda de la eficacia y la eficiencia en el desarrollo de la función.</p> <p>3.- Reducción de distractores para alcanzar resultados previstos.</p>	01 - 06	ORDINAL
		<p>2da dimensión: mejora continua – indicadores: 1) Brinda soluciones creativas, adecuadas y oportunas ante situaciones imprevistas, 2) Permanente capacitación por el propio personal para el desarrollo de la función, 3) Búsqueda constante de los procesos de innovación tecnológica para la mejora continua de la función.</p>	- Mejora continua	<p>1.-Brinda soluciones creativas, adecuadas y oportunas ante situaciones imprevistas.</p> <p>2.-Permanente capacitación por el propio personal para el desarrollo de la función.</p> <p>3.-Búsqueda constante de los procesos de innovación tecnológica para la mejora continua de la función.</p>	07 - 12	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
		<p>3ra dimensión: desempeño laboral – indicadores: 1) registro de horas trabajadas, 2) monitoreo de competencias digitales, 3) medición del cumplimiento de metas en los plazos establecidos.</p>	-Desempeño laboral.	<p>1.-Registro de las horas trabajadas.</p> <p>2.- Monitoreo de las competencias digitales.</p> <p>3.-Medición del cumplimiento de metas en los plazos establecidos.</p>	13 - 18	

## ANEXO 03: CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 11 de Noviembre del 2022

**Señor (a):**

Dra. Eveling Geovanna Feliciano Ordoñez

**Alcaldesa**

**MUNICIPALIDAD DE HUAROCHIRÍ**

**Nº de Carta** : 252 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 11 de noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

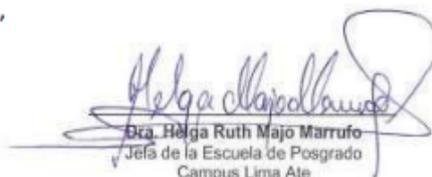
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **BERNEDO ROSAS, ELIZABETH MERCEDES**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad, Lima Provincias, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## ANEXO 04: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAROCHIRI  
MATUCANA - REGIÓN LIMA - PERÚ

"Huarochiri lo tiene todo"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Matucana, 30 de noviembre del 2022

CARTA N° 049-2022-SGRH/MPH-M

SRTA.

ELIZABETH MERCEDES BERNEDO ROSAS

Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo

Ref.: Expediente N° 11689-22 de fecha 23/11/2022

Asunto: Autorización para la aplicación de encuesta a servidores municipales.

De mi mayor consideración:

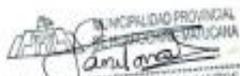
Mediante la presente me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita se le otorgue la autorización para que pueda realizar una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochiri - Matucana.

En ese sentido, este despacho le otorga la autorización para que pueda realizar las respectivas encuestas a los servidores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huarochiri - Matucana, y así poder contribuir al proyecto de investigación que viene realizando denominado "Teletrabajo y Gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad, Lima Provincias, 2022"

Sin otro particular, me despido y aprovecho la oportunidad para expresarles mi especial consideración y estima personal e institucional.

Atentamente,

Santo Domingo de los Olleros

  
CPC M. VICTORIA POISSAS SANTOS  
Jefe de Gabinete de Recursos Humanos (E)



CINCO CERROS



CATARATA DE ANTANRALLO



MARQUÍASI



STO. DOMINGO DE LOS OLLEROS



NEVADO DE PARIACACA

**ANEXO 05: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS - VARIABLE 1:  
TELETRABAJO**

**FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA Y CUESTIONARIO  
PARA MEDIR LA VARIABLE 1: TELETRABAJO**

El presente cuestionario tiene como finalidad describir la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión por resultados en el área administrativa de una Entidad Pública de Lima Provincias, 2022.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presenta un conjunto de ítems, constituido por preguntas, que deberán ser respondidas marcando con una “X” en uno de los casilleros diseñados según una escala de medición que va del 1 al 5, tal como aparece en el siguiente recuadro:

ESCALA DE MEDICIÓN					
Nomenclatura	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

Es ese sentido, seleccione la alternativa que considere pertinente en la escala del 1 al 5 por cada ítem o pregunta que se le formula. No deje de responder ninguna pregunta.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Entidad Pública de Lima Provincias, 2022.						
VARIABLE 1: TELETRABAJO						
N°	DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	La actividad laboral que desempeña se podría realizar eficientemente dentro o fuera del centro laboral.					
2	Se aumentaría las horas útiles de desempeño laboral a los trabajadores mediante el trabajo a distancia.					

3	El trabajo a distancia generaría un beneficio económico al trabajador (ahorro de gastos por transporte, alimentación, vestimenta, etc.)					
4	Se podría elegir un lugar más cómodo, tranquilo y adecuado para realizar las funciones fuera del centro laboral, garantizando la productividad.					
5	El trabajo a distancia flexibilizaría los horarios para llevar a cabo las funciones de acuerdo con los resultados que se quieran alcanzar.					
6	El trabajo a distancia brindaría una mayor libertad para conciliar la actividad laboral con la vida personal y familiar.					
	<b>DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA INFORMATIVA Y COMUNICACIONAL</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi nunca</b>	<b>3 A veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
7	Se contaría con el equipo tecnológico indispensable para trabajar a distancia tales como teléfono celular, laptop o computadora, scanner, etc.					
8	Se contaría con la conectividad al servicio de internet y otras herramientas digitales para realizar el trabajo a distancia.					
9	Los medios tecnológicos nos ofrecerían nuevas posibilidades comunicacionales e informativas como reuniones en línea, consultas de páginas web, bibliotecas digitales, etc.					
10	El trabajo a distancia permitiría tener, en forma virtual, reuniones de trabajo tan productivas como las reuniones presenciales.					
11	Se capacitaría permanentemente en el conocimiento, uso y manejo de las herramientas tecnológicas.					
12	El uso de la tecnología digital promovería las estrategias de coordinación y comunicación efectiva entre los equipos de trabajo que se encuentran alejados.					
	<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi nunca</b>	<b>3 A veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
13	El trabajo a distancia permitiría el cumplimiento de la planificación, estableciendo prioridades para el cumplimiento de las metas.					

<b>14</b>	El trabajo a distancia permitiría un análisis más detallado y reflexivo de las tareas asignadas.					
<b>15</b>	El trabajo a distancia fortalecería las habilidades de comunicación asertiva, adaptabilidad, autoaprendizaje, desarrollando la capacidad resolutiva.					
<b>16</b>	El trabajo a distancia estimularía la iniciativa y creatividad para proponer estrategias de innovación en el cumplimiento de las metas bajo estándares de calidad ideales.					
<b>17</b>	El trabajo a distancia permitiría revisar, con mayor detenimiento y precisión, el contenido de la documentación y/o información a examinar.					
<b>18</b>	El trabajo a distancia desarrollaría un mayor nivel de compromiso personal en el cumplimiento de las metas, al no estar sujeto a una supervisión directa.					

**ANEXO 06: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS -  
VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS.**

**FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA Y CUESTIONARIO PARA MEDIR LA  
VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS.**

El presente cuestionario tiene como finalidad describir la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión por resultados en el área administrativa de una Entidad Pública de Lima Provincias, 2022.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presenta un conjunto de ítems, constituido por preguntas, que deberán ser respondidas marcando con una "X" en uno de los casilleros diseñados según una escala de medición que va del 1 al 5, tal como aparece en el siguiente recuadro:

<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>					
<b>Nomenclatura</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Valor</b>	1	2	3	4	5

Es ese sentido, elija la alternativa que considere pertinente en la escala del 1 al 5 por cada ítem o pregunta que se le formula. No deje de responder ninguna pregunta.

<b>TEMA DE INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Entidad Pública de Lima Provincias, 2022.</b>						
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS</b>						
<b>N°</b>	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi nunca</b>	<b>3 A veces</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
<b>1</b>	El trabajo a distancia, al permitir la flexibilidad horaria, aseguraría la eficacia, es decir,					

	cumplir con las tareas asignadas en el plazo previsto.					
2	La reducción de distractores en la labor a distancia incrementaría la concentración y la creatividad para el cumplimiento de la labor.					
3	El establecimiento de prioridades y la planificación en la asignación de las funciones laborales, favorecería su cumplimiento oportuno.					
4	La disminución de distractores en el trabajo a distancia favorecería la eficiencia, es decir, cumplir con la labor de un modo más destacado y con resultados exitosos en el tiempo establecido.					
5	Promover nuevas estrategias de desarrollo laboral, permitiría cumplir con las tareas propias en un plazo más corto al previsto.					
6	Si concluyera las tareas programadas antes del plazo previsto, adelantaría el trabajo asignado, sugeriría mejoras, etc.					
	<b>DIMENSIÓN: MEJORA CONTINUA</b>	<b>1</b> Nunca	<b>2</b> Casi nunca	<b>3</b> A veces	<b>4</b> Casi siempre	<b>5</b> Siempre
7	El trabajo a distancia promovería la mejora continua, demostrando creatividad al dar soluciones adecuadas a diversas situaciones que se presenten en el desarrollo de la función.					
8	Una mayor concentración permitiría perfeccionar, de modo consecutivo, la labor asignada elevando los estándares de calidad.					
9	La creatividad y la innovación a través de la capacitación técnica, garantizarían el mejoramiento progresivo de la labor mediante logros exitosos.					
10	Posee los conocimientos necesarios que le permitirían desempeñar sus funciones sin complicaciones, apoyo y supervisión directa fuera del centro laboral.					
11	En el trabajo a distancia, se podrían proponer estrategias de solución para los problemas que surjan en cualquier momento a fin de garantizar la mejora continua.					
12	El trabajo a distancia permitiría implementar constantemente cambios que busquen la mejora continua de la función.					
	<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>1</b> Nunca	<b>2</b> Casi nunca	<b>3</b> A veces	<b>4</b> Casi siempre	<b>5</b> Siempre

<b>13</b>	El trabajo a distancia, permitiría una mejor organización de sus funciones que garantizaría un mejor desempeño laboral.					
<b>14</b>	Realizar la labor con mayor detenimiento, cuidado y pulcritud mejoraría el nivel de desempeño.					
<b>15</b>	La capacitación permanente y especialización para el desarrollo de las funciones, incrementaría el desempeño.					
<b>16</b>	La creatividad y la innovación para brindar soluciones en el desarrollo de la labor, repercutirían favorablemente en el desempeño.					
<b>17</b>	El incremento de la productividad con estándares de calidad, repercutiría favorablemente en la evaluación del desempeño.					
<b>18</b>	La capacidad de cumplir con las metas trazadas en los tiempos establecidos, determinaría una evaluación óptima del desempeño laboral.					

## **ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN.**

Como estudiante del último ciclo del Postgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Campus Lima – Ate, me encuentro realizando una investigación titulada: **“Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincias, 2022”**.

A efectos de poder concluirla, sería muy valioso poder contar con su participación; en tal sentido, apelo a vuestro espíritu de colaboración y lo(a) invito a completar las encuestas.

La información que usted brinde será utilizada con fines exclusivamente académicos; asimismo, el cuestionario es anónimo a fin de garantizar la absoluta confidencialidad respecto de las respuestas de los participantes.

Por ello, me gustaría contar con su participación; en caso acepte, le pediría brinde su consentimiento, consignando su nombre completo en las líneas en blanco y firmando; para seguidamente proceder a responder con la mayor objetividad y sinceridad posible.

Se le agradece anticipadamente por su generosa atención y participación.

Atentamente, Elizabeth Bernedo Rosas.

Yo \_\_\_\_\_, acepto libremente a participar en la investigación antes mencionada.

DNI N°: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

## ANEXO 08: FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS.

### 1. VARIABLE TELETRABAJO (TL)

#### Ficha técnica del cuestionario de la variable teletrabajo

---

Denominación	Cuestionario Teletrabajo.
Autor	Bernedo Rosas, Elizabeth Mercedes (2022).
Administración	Individual – Trabajadores de las áreas administrativas de la entidad edil.
Duración	10 minutos.
Forma de aplicación	Vía online.
Fecha de elaboración	Mes de octubre del año 2022
Objetivo	Describir la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión por resultados del área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia, 2022.
Descripción	El cuestionario estuvo conformado por 18 preguntas, con cinco alternativas, bajo la escala medición de Likert cuyos valores y nomenclaturas asignados fueron las siguientes: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.
Dimensiones	Flexibilidad Laboral (FL) Tecnología Informativa y Comunicacional (TIC) Productividad Laboral (PL)
Margen de error	0.05

---

## 2. VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS (GpR)

### Ficha técnica del cuestionario de la variable gestión por resultados

---

Denominación	Cuestionario Gestión por Resultados
Autor	Bernedo Rosas, Elizabeth Mercedes (2022).
Administración	Individual – Trabajadores de las áreas administrativas de la comuna municipal.
Duración	10 minutos.
Forma de aplicación	Vía online.
Fecha	Mes de octubre del año 2022.
Objetivo	Describir la relación que existe entre el teletrabajo y la gestión por resultados del área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia, 2022.
Descripción	El cuestionario fue elaborado con 18 interrogantes, con cinco alternativas, bajo la escala medición de Likert cuyos valores y nomenclaturas asignados fueron las siguientes: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.
Dimensiones	Eficacia (E1) y Eficiencia (E2), Mejora Continua (MC) Desempeño Laboral (DL),
Margen de error	0.05

---

**ANEXO 09: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO PARA LA PRUEBA DE FIABILIDAD DE LAS VARIABLES TELETRABAJO Y GESTIÓN POR RESULTADOS.**

		VARIABLES																																									
		TELETRABAJO																		GESTION POR RESULTADOS																							
		DIMENSIONES DE LA VARIABLE TELETRABAJO																		DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS																							
		Flexibilidad laboral						Tecnología informativa y comunicacional						Productividad laboral						Eficacia y eficiencia						Mejora continua						Desempeño laboral											
N°		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18						
1		5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2		3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
3		4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5
4		3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5		3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6		5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8		4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
9		4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
10		5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	5	5	5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
11		3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
12		3	3	4	3	3	3	5	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13		2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14		1	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
15		5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3

VARIABLES							
V1 = TL			V2 = GpR			TOTAL	
DIM V1			DIM V2				
FL	TIC	PL	EyE	MC	DL	TL	GpR
D1	D2	D3	D1	D2	D3	V1	V2
29	29	23	29	30	30	81	89
21	23	22	18	21	21	66	60
27	26	22	24	20	27	75	71
27	28	29	29	30	30	84	89
21	23	17	17	21	23	61	61
25	30	30	30	26	25	85	81
24	24	24	24	24	24	72	72
18	23	21	23	28	22	62	73
28	29	24	26	26	28	81	80
22	23	12	20	22	20	57	62
22	25	23	24	25	28	70	77
19	22	20	22	21	23	61	66
19	30	10	22	24	18	59	64
22	28	23	24	26	29	73	79
25	24	23	23	23	21	72	67

## ANEXO 10: RESULTADOS DE FIABILIDAD.

### 1. Fiabilidad de las variables Teletrabajo y Gestión por Resultados.

**Tabla 8**

*Prueba de fiabilidad de las variables*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,942	18

### 2. Fiabilidad de la variable Teletrabajo.

**Tabla 9**

*Prueba de fiabilidad de la variable Teletrabajo*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,875	18

### 3. Fiabilidad de la variable Gestión por Resultados.

**Tabla 10**

*Prueba de fiabilidad de la variable Gestión por Resultados*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,915	18

**ANEXO 11: FORMATOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LAS VARIABLES TELETRABAJO Y GESTIÓN POR RESULTADOS.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "TELETRABAJO"**

<b>VARIABLE 1: TELETRABAJO</b>								
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / items</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL</b>							
1	La actividad laboral que desempeña se podría realizar eficientemente dentro o fuera del centro laboral.	X		X		X		
2	Se aumentaría las horas útiles de desempeño laboral a los trabajadores mediante el trabajo a distancia.	X		X		X		
3	El trabajo a distancia generaría un beneficio económico al trabajador (ahorro de gastos por transporte, alimentación, vestimenta, etc.)	X		X		X		
4	Se podría elegir un lugar más cómodo, tranquilo y adecuado para realizar las funciones fuera del centro laboral, garantizando la productividad.	X		X		X		
5	El trabajo a distancia flexibilizaría los horarios para llevar a cabo las funciones de acuerdo con los resultados que se quieran alcanzar.	X		X		X		
6	El trabajo a distancia brindaría una mayor libertad para conciliar la actividad laboral con la vida personal y familiar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA INFORMATIVA Y COMUNICACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Se contaría con el equipo tecnológico indispensable para trabajar a distancia tales como teléfono celular, laptop o computadora, scanner, etc.	X		X		X		
8	Se contaría con la conectividad al servicio de internet y otras herramientas digitales para realizar el trabajo a distancia.	X		X		X		
9	Los medios tecnológicos nos ofrecerían nuevas posibilidades comunicacionales e informativas como reuniones en línea, consultas de páginas web, bibliotecas digitales, etc.	X		X		X		
10	El trabajo a distancia permitiría tener, en forma virtual,							

	reuniones de trabajo tan productivas como las reuniones presenciales.	X		X		X		
11	Se capacitaría permanentemente en el conocimiento, uso y manejo de las herramientas tecnológicas.	X		X		X		
12	El uso de la tecnología digital promovería las estrategias de coordinación y comunicación efectiva entre los equipos de trabajo que se encuentran alejados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El trabajo a distancia permitiría el cumplimiento de la planificación, estableciendo prioridades para el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
14	El trabajo a distancia permitiría un análisis más detallado y reflexivo de las tareas asignadas.	X		X		X		
15	El trabajo a distancia fortalecería las habilidades de comunicación asertiva, adaptabilidad, autoaprendizaje, desarrollando la capacidad resolutive.	X		X		X		
16	El trabajo a distancia estimularía la iniciativa y creatividad para proponer estrategias de innovación en el cumplimiento de las metas bajo estándares de calidad ideales.	X		X		X		
17	El trabajo a distancia permitiría revisar, con mayor detenimiento y precisión, el contenido de la documentación y/o información a examinar.	X		X		X		
18	El trabajo a distancia desarrollaría un mayor nivel de compromiso personal en el cumplimiento de las metas, al no estar sujeto a una supervisión directa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador como metodóloga – estadista: Dra: Silva Narraste, Bertha           DNI N°: 45104543

Especialidad del validador: Metodóloga – Estadista.

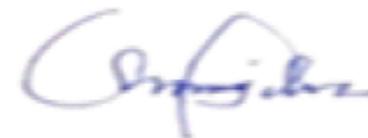
**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Lima, 10 de noviembre del 2022.**



---

**Dra. Bertha Silva Narvaste**

**DNI N°: 45104543**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “GESTIÓN POR RESULTADOS”**

<b>VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS</b>								
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA</b>							
<b>1</b>	El trabajo a distancia, al permitir la flexibilidad horaria, aseguraría la eficacia, es decir, cumplir con las tareas asignadas en el plazo previsto.	X		X		X		
<b>2</b>	La reducción de distractores en la labor a distancia incrementaría la concentración y la creatividad para el cumplimiento de la labor.	X		X		X		
<b>3</b>	El establecimiento de prioridades y la planificación en la asignación de las funciones laborales, favorecería su cumplimiento oportuno.	X		X		X		
<b>4</b>	La disminución de distractores en el trabajo a distancia favorecería la eficiencia, es decir, cumplir con la labor de un modo más destacado y con resultados exitosos en el tiempo establecido.	X		X		X		
<b>5</b>	Promover nuevas estrategias de desarrollo laboral, permitiría cumplir con las tareas propias en un plazo más corto al previsto.	X		X		X		
<b>6</b>	Si concluyera las tareas programadas antes del plazo previsto, adelantaría el trabajo asignado, sugeriría mejoras, etc.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: MEJORA CONTINUA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>7</b>	El trabajo a distancia promovería la mejora continua, demostrando creatividad al dar soluciones adecuadas a diversas situaciones que se presenten en el desarrollo de la función.	X		X		X		
<b>8</b>	Una mayor concentración permitiría perfeccionar, de modo consecutivo, la labor asignada elevando los estándares de calidad.	X		X		X		
<b>9</b>	La creatividad y la innovación a través de la capacitación							

	técnica, garantizarían el mejoramiento progresivo de la labor mediante logros exitosos.	X		X		X		
10	Posee los conocimientos necesarios que le permitirían desempeñar sus funciones sin complicaciones, apoyo y supervisión directa fuera del centro laboral.	X		X		X		
11	En el trabajo a distancia, se podrían proponer estrategias de solución para los problemas que surjan en cualquier momento a fin de garantizar la mejora continua.	X		X		X		
12	El trabajo a distancia permitiría implementar constantemente cambios que busquen la mejora continua de la función.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El trabajo a distancia, permitiría una mejor organización de tus funciones que garantizaría un mejor desempeño laboral.	X		X		X		
14	Realizar la labor con mayor detenimiento, cuidado y pulcritud mejoraría el nivel de desempeño.	X		X		X		
15	La capacitación permanente y especialización para el desarrollo de las funciones, incrementaría el desempeño.	X		X		X		
16	La creatividad y la innovación para brindar soluciones en el desarrollo de la labor, repercutirían favorablemente en el desempeño.	X		X		X		
17	El incremento de la productividad con estándares de calidad, repercutiría favorablemente en la evaluación del desempeño.	X		X		X		
18	La capacidad de cumplir con las metas trazadas en los tiempos establecidos, determinaría una evaluación óptima del desempeño laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador como metodóloga – estadista: Dra: Silva Narraste, Bertha           DNI N°: 45104543

**Especialidad del validador: Metodóloga – Estadista.**

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

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

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

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

**Lima, 10 de noviembre del 2022.**



---

**Dra. Bertha Silva Narvaste**

**DNI N°: 45104543**

**ANEXO 12: FORMATOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LAS VARIABLES TELETRABAJO Y GESTIÓN POR RESULTADOS.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 "TELETRABAJO"**

VARIABLE 1: TELETRABAJO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL</b>							
1	La actividad laboral que desempeña se podría realizar eficientemente dentro o fuera del centro laboral.	X		X		X		
2	Se aumentaría las horas útiles de desempeño laboral a los trabajadores mediante el trabajo a distancia.	X		X		X		
3	El trabajo a distancia generaría un beneficio económico al trabajador (ahorro de gastos por transporte, alimentación, vestimenta, etc.)	X		X		X		
4	Se podría elegir un lugar más cómodo, tranquilo y adecuado para realizar las funciones fuera del centro laboral, garantizando la productividad.	X		X		X		
5	El trabajo a distancia flexibilizaría los horarios para llevar a cabo las funciones de acuerdo con los resultados que se quieran alcanzar.	X		X		X		
6	El trabajo a distancia brindaría una mayor libertad para conciliar la actividad laboral con la vida personal y familiar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA INFORMATIVA Y COMUNICACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se contaría con el equipo tecnológico indispensable para trabajar a distancia tales como teléfono celular, laptop o computadora, scanner, etc.	X		X		X		
8	Se contaría con la conectividad al servicio de internet y otras herramientas digitales para realizar el trabajo a distancia.	X		X		X		
9	Los medios tecnológicos nos ofrecerían nuevas posibilidades comunicacionales e informativas como reuniones en línea, consultas de páginas web, bibliotecas digitales, etc.	X		X		X		
10	El trabajo a distancia permitiría tener, en forma virtual, reuniones de trabajo tan productivas como las reuniones	X		X		X		

	presenciales.						
11	Se capacitaría permanentemente en el conocimiento, uso y manejo de las herramientas tecnológicas.	X		X		X	
12	El uso de la tecnología digital promovería las estrategias de coordinación y comunicación efectiva entre los equipos de trabajo que se encuentran alejados.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	El trabajo a distancia permitiría el cumplimiento de la planificación, estableciendo prioridades para el cumplimiento de las metas.	X		X		X	
14	El trabajo a distancia permitiría un análisis más detallado y reflexivo de las tareas asignadas.	X		X		X	
15	El trabajo a distancia fortalecería las habilidades de comunicación asertiva, adaptabilidad, autoaprendizaje, desarrollando la capacidad resolutoria.	X		X		X	
16	El trabajo a distancia estimularía la iniciativa y creatividad para proponer estrategias de innovación en el cumplimiento de las metas bajo estándares de calidad ideales.	X		X		X	
17	El trabajo a distancia permitiría revisar, con mayor detenimiento y precisión, el contenido de la documentación y/o información a examinar.	X		X		X	
18	El trabajo a distancia desarrollaría un mayor nivel de compromiso personal en el cumplimiento de las metas, al no estar sujeto a una supervisión directa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador como estadista:** Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel      **DNI N°:** 25495800

**Especialidad del validador:** Metodólogo - estadista.

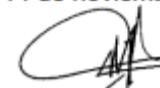
Lima, 14 de noviembre del 2022.

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Freddy Gamaniel Romani Allende  
DNI 25495800

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 "GESTIÓN POR RESULTADOS"**

VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA</b>							
1	El trabajo a distancia, al permitir la flexibilidad horaria, aseguraría la eficacia, es decir, cumplir con las tareas asignadas en el plazo previsto.	X		X		X		
2	La reducción de distractores en la labor a distancia incrementaría la concentración y la creatividad para el cumplimiento de la labor.	X		X		X		
3	El establecimiento de prioridades y la planificación en la asignación de las funciones laborales, favorecería su cumplimiento oportuno.	X		X		X		
4	La disminución de distractores en el trabajo a distancia favorecería la eficiencia, es decir, cumplir con la labor de un modo más destacado y con resultados exitosos en el tiempo establecido.	X		X		X		
5	Promover nuevas estrategias de desarrollo laboral, permitiría cumplir con las tareas propias en un plazo más corto al previsto.	X		X		X		
6	Si concluyera las tareas programadas antes del plazo previsto, adelantaría el trabajo asignado, sugeriría mejoras, etc.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: MEJORA CONTINUA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El trabajo a distancia promovería la mejora continua, demostrando creatividad al dar soluciones adecuadas a diversas situaciones que se presenten en el desarrollo de la función.	X		X		X		
8	Una mayor concentración permitiría perfeccionar, de modo consecutivo, la labor asignada elevando los estándares de calidad.	X		X		X		
	La creatividad y la innovación a través de la capacitación							

9	técnica, garantizarían el mejoramiento progresivo de la labor mediante logros exitosos.	X		X		X		
10	Posee los conocimientos necesarios que le permitirían desempeñar sus funciones sin complicaciones, apoyo y supervisión directa fuera del centro laboral.	X		X		X		
11	En el trabajo a distancia, se podrían proponer estrategias de solución para los problemas que surjan en cualquier momento a fin de garantizar la mejora continua.	X		X		X		
12	El trabajo a distancia permitiría implementar constantemente cambios que busquen la mejora continua de la función.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El trabajo a distancia, permitiría una mejor organización de tus funciones que garantizaría un mejor desempeño laboral.	X		X		X		
14	Realizar la labor con mayor detenimiento, cuidado y pulcritud mejoraría el nivel de desempeño.	X		X		X		
15	La capacitación permanente y especialización para el desarrollo de las funciones, incrementaría el desempeño.	X		X		X		
16	La creatividad y la innovación para brindar soluciones en el desarrollo de la labor, repercutirían favorablemente en el desempeño.	X		X		X		
17	El incremento de la productividad con estándares de calidad, repercutiría favorablemente en la evaluación del desempeño.	X		X		X		
18	La capacidad de cumplir con las metas trazadas en los tiempos establecidos, determinaría una evaluación óptima del desempeño laboral.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador como estadista:** Mg. Román Allende, Freddy Gamaniel      **DNI N°:** 25495800

**Especialidad del validador:** Metodólogo - estadista

Lima, 14 de noviembre del 2022.

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Freddy Gamaniel Román Allende  
DNI 25495800

**ANEXO 13: FORMATOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LAS VARIABLES TELETRABAJO Y GESTIÓN POR RESULTADOS.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “TELETRABAJO”**

<b>VARIABLE 1: TELETRABAJO</b>								
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL</b>							
<b>1</b>	La actividad laboral que desempeña se podría realizar eficientemente dentro o fuera del centro laboral.	X		X		X		
<b>2</b>	Se aumentaría las horas útiles de desempeño laboral a los trabajadores mediante el trabajo a distancia.	X		X		X		
<b>3</b>	El trabajo a distancia generaría un beneficio económico al trabajador (ahorro de gastos por transporte, alimentación, vestimenta, etc.)	X		X		X		
<b>4</b>	Se podría elegir un lugar más cómodo, tranquilo y adecuado para realizar las funciones fuera del centro laboral, garantizando la productividad.	X		X		X		
<b>5</b>	El trabajo a distancia flexibilizaría los horarios para llevar a cabo las funciones de acuerdo con los resultados que se quieran alcanzar.	X		X		X		
<b>6</b>	El trabajo a distancia brindaría una mayor libertad para conciliar la actividad laboral con la vida personal y familiar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA INFORMATIVA Y COMUNICACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>7</b>	Se contaría con el equipo tecnológico indispensable para trabajar a distancia tales como teléfono celular, laptop o computadora, scanner, etc.	X		X		X		
<b>8</b>	Se contaría con la conectividad al servicio de internet y otras herramientas digitales para realizar el trabajo a distancia.	X		X		X		
<b>9</b>	Los medios tecnológicos nos ofrecerían nuevas posibilidades comunicacionales e informativas como reuniones en línea, consultas de páginas web, bibliotecas digitales, etc.	X		X		X		

10	El trabajo a distancia permitiría tener, en forma virtual, reuniones de trabajo tan productivas como las reuniones presenciales.	X		X		X		
11	Se capacitaría permanentemente en el conocimiento, uso y manejo de las herramientas tecnológicas.	X		X		X		
12	El uso de la tecnología digital promovería las estrategias de coordinación y comunicación efectiva entre los equipos de trabajo que se encuentran alejados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El trabajo a distancia permitiría el cumplimiento de la planificación, estableciendo prioridades para el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
14	El trabajo a distancia permitiría un análisis más detallado y reflexivo de las tareas asignadas.	X		X		X		
15	El trabajo a distancia fortalecería las habilidades de comunicación asertiva, adaptabilidad, autoaprendizaje, desarrollando la capacidad resolutive.	X		X		X		
16	El trabajo a distancia estimularía la iniciativa y creatividad para proponer estrategias de innovación en el cumplimiento de las metas bajo estándares de calidad ideales.	X		X		X		
17	El trabajo a distancia permitiría revisar, con mayor detenimiento y precisión, el contenido de la documentación y/o información a examinar.	X		X		X		
18	El trabajo a distancia desarrollaría un mayor nivel de compromiso personal en el cumplimiento de las metas, al no estar sujeto a una supervisión directa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir.

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

**Apellidos y nombres del juez validador como temático: Mstro. Majo Marrufo, Alberto Evans**

**DNI N°: 18127353**

**Especialidad del validador: Temático, Maestro en Gestión Pública.**

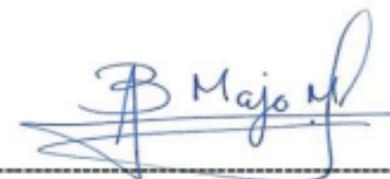
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Lima, 15 de noviembre del 2022.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Majo Marrufo', is written over a horizontal dashed line.

**Mstro. Majo Marrufo, Alberto**  
**DNI N°: 18127353**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 "GESTIÓN POR RESULTADOS"**

<b>VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS</b>								
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>1</b>	El trabajo a distancia, al permitir la flexibilidad horaria, aseguraría la eficacia, es decir, cumplir con las tareas asignadas en el plazo previsto.	X		X		X		
<b>2</b>	La reducción de distractores en la labor a distancia incrementaría la concentración y la creatividad para el cumplimiento de la labor.	X		X		X		
<b>3</b>	El establecimiento de prioridades y la planificación en la asignación de las funciones laborales, favorecería su cumplimiento oportuno.	X		X		X		
<b>4</b>	La disminución de distractores en el trabajo a distancia favorecería la eficiencia, es decir, cumplir con la labor de un modo más destacado y con resultados exitosos en el tiempo establecido.	X		X		X		
<b>5</b>	Promover nuevas estrategias de desarrollo laboral, permitiría cumplir con las tareas propias en un plazo más corto al previsto.	X		X		X		
<b>6</b>	Si concluyera las tareas programadas antes del plazo previsto, adelantaría el trabajo asignado, sugeriría mejoras, etc.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: MEJORA CONTINUA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>7</b>	El trabajo a distancia promovería la mejora continua, demostrando creatividad al dar soluciones adecuadas a diversas situaciones que se presenten en el desarrollo de la función.	X		X		X		
<b>8</b>	Una mayor concentración permitiría perfeccionar, de modo consecutivo, la labor asignada elevando los estándares de calidad.	X		X		X		

9	La creatividad y la innovación a través de la capacitación técnica, garantizarían el mejoramiento progresivo de la labor mediante logros exitosos.	X		X		X		
10	Posee los conocimientos necesarios que le permitirían desempeñar sus funciones sin complicaciones, apoyo y supervisión directa fuera del centro laboral.	X		X		X		
11	En el trabajo a distancia, se podrían proponer estrategias de solución para los problemas que surjan en cualquier momento a fin de garantizar la mejora continua.	X		X		X		
12	El trabajo a distancia permitiría implementar constantemente cambios que busquen la mejora continua de la función.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El trabajo a distancia, permitiría una mejor organización de tus funciones que garantizaría un mejor desempeño laboral.	X		X		X		
14	Realizar la labor con mayor detenimiento, cuidado y pulcritud mejoraría el nivel de desempeño.	X		X		X		
15	La capacitación permanente y especialización para el desarrollo de las funciones, incrementaría el desempeño.	X		X		X		
16	La creatividad y la innovación para brindar soluciones en el desarrollo de la labor, repercutirían favorablemente en el desempeño.	X		X		X		
17	El incremento de la productividad con estándares de calidad, repercutiría favorablemente en la evaluación del desempeño.	X		X		X		
18	La capacidad de cumplir con las metas trazadas en los tiempos establecidos, determinaría una evaluación óptima del desempeño laboral.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir.

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

**Apellidos y nombres del juez validador como temático: Mstro. Majo Marrufo, Alberto Evans**

**DNI N°: 18127353**

**Especialidad del validador: Temático, Maestro en Gestión Pública.**

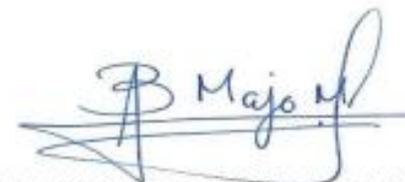
**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 15 de noviembre del 2022.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B Majo M', with a horizontal line drawn through it.

**Mstro. Majo Marrufo, Alberto Evans**  
**DNI N°: 18127353**

## **ANEXO 14: FORMULARIO DEL CUESTIONARIO Y DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICADO VÍA ONLINE.**

### **\* Invitación cursada vía WhatsApp, para participar de la encuesta:**

Estimado participante:

Como estudiante de Postgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Campus Lima – Ate, me encuentro realizando una investigación titulada: “Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad, Lima Provincias, 2022”.

Sería muy valioso poder contar con su participación, en tal sentido, apelo a vuestro espíritu de colaboración y lo/a invito a completar una encuesta de manera anónima, cuya información, será utilizada con fines exclusivamente académicos.

Por ello, les comparto el siguiente enlace de la encuesta  :

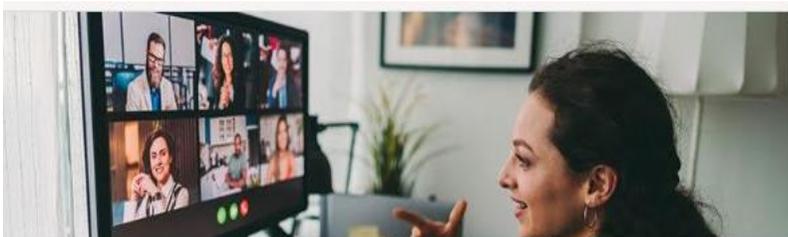
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5\\_2nHp-dqSeKmQJKbTUGjO53fkm1BYhe1AdRng9spMW6YVA/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5_2nHp-dqSeKmQJKbTUGjO53fkm1BYhe1AdRng9spMW6YVA/viewform)

Agradezco anticipadamente su atención y participación.

Atentamente,

Elizabeth M. Bernedo Rosas.

- \* **Imagen del formulario que contiene el consentimiento informado de participación aplicado vía online:**



## Consentimiento informado para participantes de investigación en Tesis de Maestría.

Como estudiante del último ciclo del Postgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Campus Lima – Ate, me encuentro realizando una investigación titulada: "Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad, Lima Provincias, 2022".

Sería muy valioso poder contar con su participación, en tal sentido, apelo a vuestro espíritu de colaboración y lo/a invito a completar una encuesta de manea anónima, que será puesta a vuestra disposición mediante otro link. La información que usted brinde, será utilizada con fines exclusivamente académicos.

Por ello, deberá brindar su consentimiento, consignando su nombre en las líneas en blanco y su número de Documento Nacional de Identidad - DNI.

Agradezco anticipadamente su atención y participación.

Atentamente,

Elizabeth M. Bernedo Rosas.

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL/LA PARTICIPANTE \***

Tu respuesta

**NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD (DNI)**

Tu respuesta

23:09

4G+ 87%



docs.google.com/forms/u/0/d/e/1FAIpQLSfFjM\_ε



## Consentimiento informado para participantes de investigación en Tesis de Maestría.

Gracias por sus respuestas.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

\* **Imágenes del formulario que contiene el cuestionario aplicado vía online:**

Preguntas Respuestas 55 Configuración



### “Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincias, 2022”.

Descripción del formulario

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

---

☰

**CONSENTIMIENTO INFORMADO** 📄 🗑️ ⋮

Descripción (opcional)

---

He leído la información recibida, por lo tanto, mi participación debe ser libre y voluntaria. En ese sentido, por decisión propia: \*

Acepto participar.

**VARIABLE 1: TELETRABAJO.**  
(Primera parte de la encuesta: 18 preguntas de un total de 36).

---

**DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL.**  
Descripción (opcional)

---

1. La actividad laboral que desempeña se podría realizar eficientemente dentro o fuera del centro laboral. \*

1. Nunca.

2. Casi nunca.

3. A veces.

4. Casi siempre.

5. Siempre.

---

☰

2. Se aumentaría las horas útiles de desempeño laboral a los trabajadores mediante el trabajo a distancia. \*

1. Nunca.

2. Casi nunca.

3. A veces.

4. Casi siempre.

3. El trabajo a distancia generaría un beneficio económico al trabajador (ahorro de gastos por transporte, alimentación, vestimenta, etc.) \*

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

⋮

4. Se podría elegir un lugar más cómodo, tranquilo y adecuado para realizar las funciones fuera del centro laboral, garantizando la productividad. \*

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

\*

5. El trabajo a distancia flexibilizaría los horarios para llevar a cabo las funciones de acuerdo con los resultados que se quieran alcanzar.

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

⋮

6. El trabajo a distancia brindaría una mayor libertad para conciliar la actividad laboral con la vida personal y familiar. \*

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

**DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA INFORMATIVA Y COMUNICACIONAL.**

Descripción (opcional)

7. Se contaría con el equipo tecnológico indispensable para trabajar a distancia tales como teléfono celular, laptop o computadora, scanner, etc. \*

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

8. Se contaría con la conectividad al servicio de internet y otras herramientas digitales para realizar el trabajo a distancia. \*

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

9. Los medios tecnológicos nos ofrecerían nuevas posibilidades comunicacionales e informativas como reuniones en línea, consultas de páginas web, bibliotecas digitales, etc. \*

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

...

10. El trabajo a distancia permitiría tener, en forma virtual, reuniones de trabajo tan productivas como las reuniones presenciales. \*

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

11. Se capacitaría permanentemente en el conocimiento, uso y manejo de las herramientas tecnológicas. \*

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

...

12. El uso de la tecnología digital promovería las estrategias de coordinación y comunicación efectiva entre los equipos de trabajo que se encuentran alejados. \*

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

#### **DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL.**

Descripción (opcional)

13. El trabajo a distancia permitiría el cumplimiento de la planificación, estableciendo prioridades para el cumplimiento de las metas. \*

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

14. El trabajo a distancia permitiría un análisis más detallado y reflexivo de las tareas asignadas. \*

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

15. El trabajo a distancia fortalecería las habilidades de comunicación asertiva, adaptabilidad, \*  
autoaprendizaje, desarrollando la capacidad resolutive.

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

16. El trabajo a distancia estimularía la iniciativa y creatividad para proponer estrategias de \*  
innovación en el cumplimiento de las metas bajo estándares de calidad ideales.

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

17. El trabajo a distancia permitiría revisar, con mayor detenimiento y precisión, el contenido \*  
de la documentación y/o información a examinar.

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

18. El trabajo a distancia desarrollaría un mayor nivel de compromiso personal en el \*  
cumplimiento de las metas, al no estar sujeto a una supervisión directa.

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

**VARIABLE 2: GESTIÓN POR RESULTADOS.**

(Segunda parte de la encuesta: 18 preguntas restantes del total de 36).

**DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA.**

Descripción (opcional)

1. El trabajo a distancia, al permitir la flexibilidad horaria, aseguraría la eficacia, es decir, cumplir con las tareas asignadas en el plazo previsto. \*

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

2. La reducción de distractores en la labor a distancia incrementaría la concentración y la creatividad para el cumplimiento de la labor. \*

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

3. El establecimiento de prioridades y la planificación en la asignación de las funciones laborales, favorecería su cumplimiento oportuno. \*

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

4. La disminución de distractores en el trabajo a distancia favorecería la eficiencia, es decir, cumplir con la labor de un modo más destacado y con resultados exitosos en el tiempo establecido. \*

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

5. Promover nuevas estrategias de desarrollo laboral, permitiría cumplir con las tareas propias \*  
en un plazo más corto al previsto.

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

6. Si concluyera las tareas programadas antes del plazo previsto, adelantaría el trabajo \*  
asignado, sugeriría mejoras, etc.

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

#### **DIMENSIÓN: MEJORA CONTINUA.**

Descripción (opcional)

7. El trabajo a distancia promovería la mejora continua, demostrando creatividad al dar \*  
soluciones adecuadas a diversas situaciones que se presenten en el desarrollo de la función.

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

8. Una mayor concentración permitiría perfeccionar, de modo consecutivo, la labor asignada \*  
elevando los estándares de calidad.

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

...

9. La creatividad y la innovación a través de la capacitación técnica, garantizarían el mejoramiento progresivo de la labor mediante logros exitosos. \*

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

10. Posee los conocimientos necesarios que le permitirían desempeñar sus funciones sin complicaciones, apoyo y supervisión directa fuera del centro laboral. \*

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

11. En el trabajo a distancia, se podrían proponer estrategias de solución para los problemas que surjan en cualquier momento a fin de garantizar la mejora continua. \*

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

12. El trabajo a distancia permitiría implementar constantemente cambios que, busquen la mejora continua de la función. \*

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

**DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL.**

Descripción (opcional)

13. El trabajo a distancia, permitiría una mejor organización de sus funciones que garantizaría un mejor desempeño laboral. \*

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

14. Realizar la labor con mayor detenimiento, cuidado y pulcritud mejoraría el nivel de desempeño. \*

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

⋮

15. La capacitación permanente y especialización para el desarrollo de las funciones, incrementaría el desempeño. \*

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

16. La creatividad y la innovación para brindar soluciones en el desarrollo de la labor, repercutirían favorablemente en el desempeño. \*

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

17. El incremento de la productividad con estándares de calidad, repercutiría favorablemente \*  
en la evaluación del desempeño.

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

18. La capacidad de cumplir con las metas trazadas en los tiempos establecidos, \*  
determinaría una evaluación óptima del desempeño laboral.

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

9:26 PM 4G 59

docs.google.com/fori



## “Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincias, 2022”.

Gracias por su participación, se han registrado sus respuestas.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

**IMAGEN DE TRABAJADORA DE LA ENTIDAD EDIL, RESPONDIENDO LA ENCUESTA.**







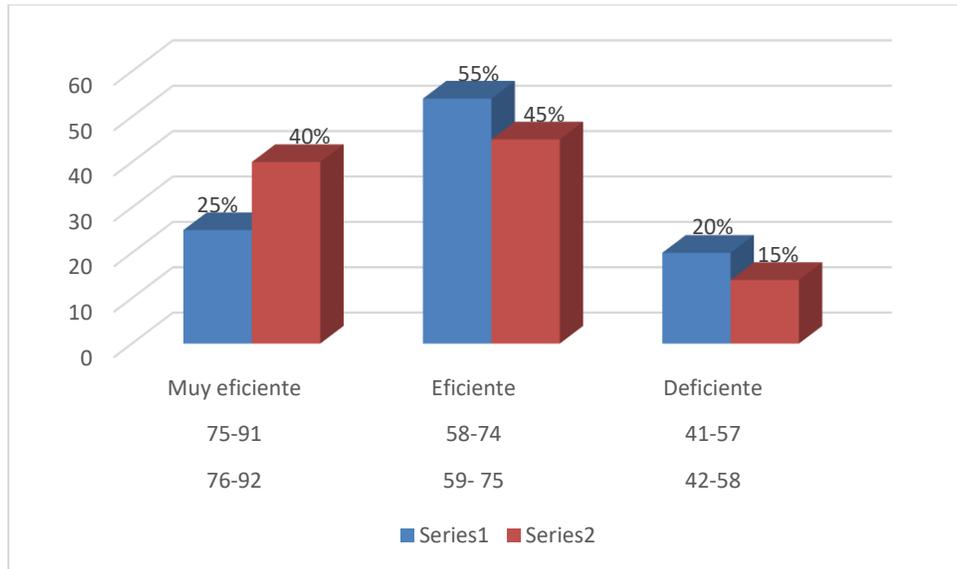
VARIABLES							
V1 = TL			V2 = GpR			TOTAL	
DIM V1			DIM V2				
FL	TIC	PL	EyE	MC	DL	TL	GpR
D1	D2	D3	D1	D2	D3	V1	V2
29	29	23	29	30	30	81	89
21	23	22	18	21	21	66	60
27	26	22	24	20	27	75	71
22	22	18	21	25	25	62	71
19	21	17	23	22	28	57	73
25	27	24	27	25	26	76	78
23	26	22	20	19	24	71	63
27	28	29	29	30	30	84	89
21	23	17	17	21	23	61	61
25	30	30	30	26	25	85	81
24	24	24	24	24	24	72	72
18	23	21	23	28	22	62	73
28	29	24	26	26	28	81	80
22	23	12	20	22	20	57	62
26	26	22	22	20	22	74	64
19	28	14	18	7	16	61	41
18	20	18	17	20	23	56	60
16	19	19	17	17	12	54	46
22	21	18	25	27	27	61	79
23	24	24	26	24	24	71	74
24	30	30	30	30	30	84	90
19	18	18	18	18	18	55	54
22	25	23	24	25	28	70	77

19	22	20	22	21	23	61	66
19	30	10	22	24	18	59	64
22	28	23	24	26	29	73	79
25	24	23	23	23	21	72	67
21	24	13	15	18	17	58	50
23	28	13	25	25	25	64	75
18	30	21	26	27	29	69	82
18	14	16	14	20	22	48	56
27	30	30	27	30	24	87	81
16	23	23	18	20	24	62	62
24	24	23	24	24	24	71	72
30	30	30	30	30	30	90	90
30	30	30	26	30	30	90	86
21	21	18	16	20	18	60	54
30	30	30	30	30	30	90	90
16	18	18	18	18	18	52	54
20	26	12	20	23	26	58	69
19	21	19	21	21	18	59	60
28	29	25	25	27	26	82	78
23	21	20	22	21	21	64	64
28	25	20	29	26	29	73	84
26	25	27	26	30	29	78	85
23	30	22	28	26	25	75	79
18	25	25	25	24	24	68	73
28	25	21	23	24	28	74	75
30	30	30	30	30	30	90	90
19	18	18	18	18	18	55	54
25	28	25	25	28	29	78	82
25	28	22	23	23	26	75	72
14	30	21	20	22	17	65	59
9	17	16	17	19	22	42	58
22	26	23	24	24	23	71	71

## ANEXO 16: RESULTADOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.

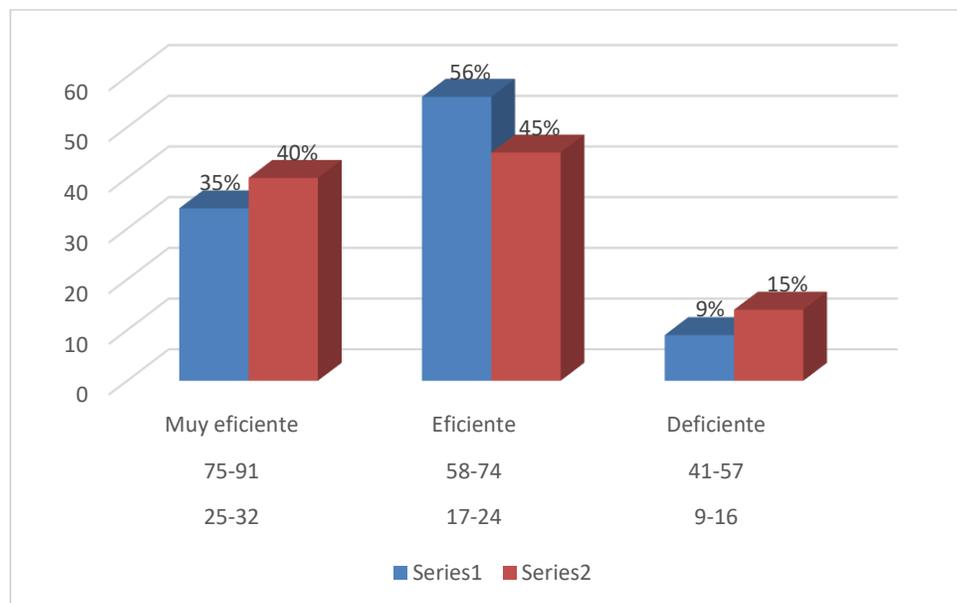
**Figura 1**

*Niveles de Teletrabajo y Gestión por Resultados*

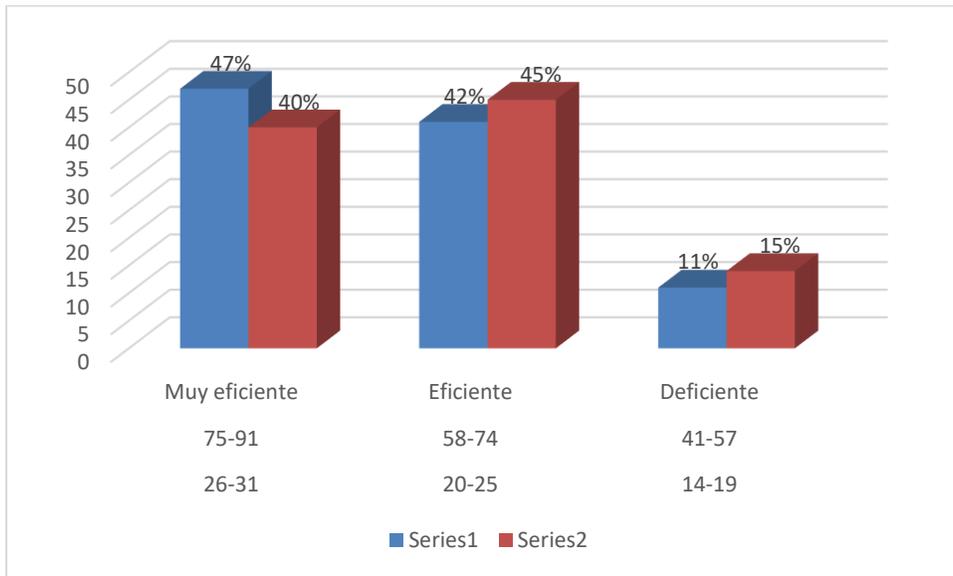


**Figura 2**

*Niveles de Flexibilidad Laboral y Gestión por Resultados*

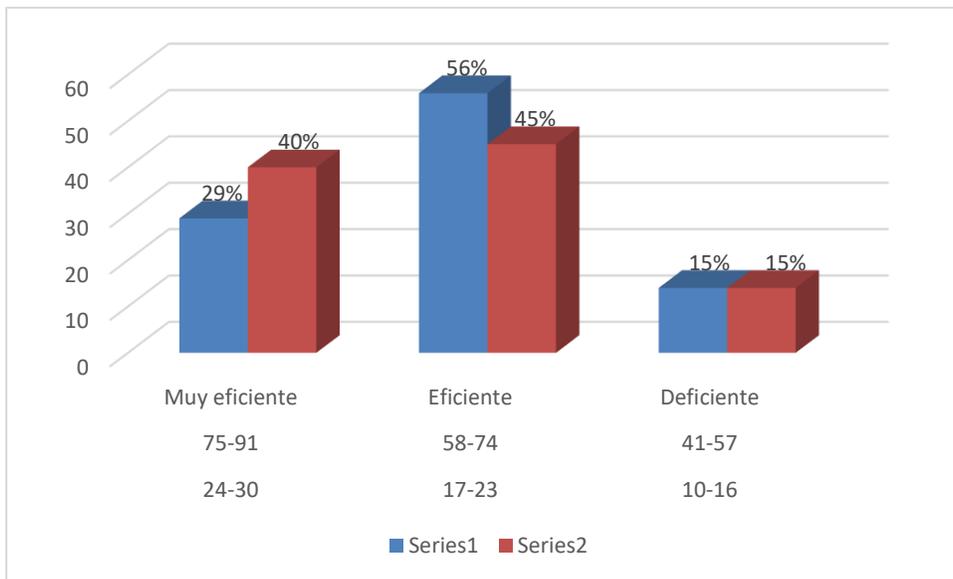


**Figura 3** Niveles de Tecnología Informativa y Comunicacional y Gestión por Resultados



**Figura 4**

Niveles de Productividad Laboral y Gestión por Resultados





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y gestión por resultados en el área administrativa de una Municipalidad de Lima Provincia, 2022

", cuyo autor es BERNEDO ROSAS ELIZABETH MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SILVA NARVASTE BERTHA <b>DNI:</b> 45104543 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 16-01- 2023 07:17:17

Código documento Trilce: TRI - 0490806