



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de
universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Altamirano Martinez, Yedith Pilar (orcid.org/0000-0001-7554-510X)

Vega Ledesma, Pamela Estefany (orcid.org/000-0003-3403-2265)

ASESORA:

Dra. Mori Sanchez, Maria del Pilar (orcid.org/0000-0003-0191-4608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a nosotras mismas por la dedicación que pusimos en cada parte de esta investigación, a nuestro poder superior, por la fuerza brindada y finalmente a nuestros progenitores por su apoyo en este trayecto de crecimiento profesional y personal.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra asesora por transmitirnos su apoyo en el desarrollo de esta investigación y también a los compañeros y familiares que aportaron en la difusión de nuestros instrumentos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral	18
Tabla 2. Correlación entre trabajo remoto y compromiso organizacional	19
Tabla 3. Correlación entre trabajo remoto y conocimiento de trabajo	20
Tabla 4. Correlación entre trabajo remoto y productividad	21
Tabla 5. Niveles de desempeño laboral en los docentes	22
Tabla 6. Gestión del trabajo remoto	23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional-simple. La muestra estuvo constituida por 130 docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana y el muestreo fue de tipo no probabilístico, por bola de nieve. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario, los cuales contaban con 24 ítems. Los resultados determinaron que existe relación alta y directa entre las variables de estudio, concluyendo que a mejor sea la gestión del trabajo remoto mejor será el desempeño laboral de los docentes en sus actividades.

Palabras clave: Trabajo, desempeño, docente, universidad.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between remote work and work performance in teachers at private universities in Metropolitan Lima, 2022. The research was of a basic type, non-experimental design, cross-sectional and correlational-simple level. The sample consisted of 130 teachers from private universities in Metropolitan Lima and the sampling was non-probabilistic, by snowball. The survey technique was used, and the questionnaire was used as a data collection instrument, which had 24 items. The results determined that there is a high and direct relationship between the study variables, concluding that the better the management of remote work, the better the job performance of teachers in their activities.

Keywords: work, performance, teachers, university.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los dos últimos años el mundo ha atravesado una situación difícil a causa de la COVID-19, la cual trajo consigo muchas modificaciones a nivel educativo, social y laboral siendo esta última la más afectada ya que tuvieron que adaptar y reinventar la modalidad de trabajo a una nueva denominada *trabajo remoto* convirtiendo sus hogares en centros laborales, sin diferenciación de horarios, los cuales pudieron haber generado cambios en el desempeño laboral de los trabajadores y consecuentemente en la productividad del trabajador. De la misma forma el desempeño laboral se pudo haber visto afectado ya que según menciona Chuco, Álvarez, Cuba y Chávez (2020) las condiciones laborales durante la pandemia no son las mismas por diferentes factores como la escasa comunicación, bajos niveles de motivación, poco conocimiento en herramientas tecnológicas y la escasa habilidad para gestionar las emociones y la incertidumbre.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) el trabajo remoto se incrementó en más del 60% en países como Finlandia, 50% en países como Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más de 40% en Irlanda, Austria, Italia y Suecia. En Europa, el 24% de los empleados que jamás habían trabajado desde casa comenzaron a trabajar desde su hogar. Este salto en las cifras muestra los diversos cambios a los cuales tuvieron que someterse los trabajadores y empresas para intentar cubrir metas propuestas. A su vez en un estudio realizado en Brasil en el año 2020, indica que durante el trabajo remoto el 55.3% no sintieron el respaldo de sus compañeros de trabajo y el otro 61.9% no percibieron el apoyo de sus empleadores, además menciona que el trabajo remoto implicó un conjunto de desafíos en gestión, comunicación y tecnología (Wang, Liu, Quian, Parker, 2021).

El desempeño laboral se pudo haber visto afectado a causa de las modificaciones que se han implementado en las organizaciones, ya que las condiciones laborales de ahora no son las mismas, por diferentes factores como la escasa comunicación, bajos niveles de motivación, poco conocimiento en herramientas tecnológicas y desorganización de horarios (Pinto y Muñoz, 2020).

Un estudio de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC,2020) indica que 44.50% de colaboradores de diferentes rubros laborales percibieron que el trabajo remoto fue negativo durante la pandemia, ya que esta modalidad demanda de más actividades laborales a diferencia de cuando estaban en oficina, donde únicamente se cumplía un horario de trabajo. Siendo así que estos cambios se ven reflejados en su desempeño laboral por la excesiva actividad laboral.

En el Perú el trabajo remoto ha ido incrementando exponencialmente a diferencia del año 2019 donde los casos de trabajo remoto eran escasos, actualmente el 80% de los empleados se han tenido que adaptar al nuevo contexto virtual el cual se fue desarrollado a causa de la pandemia de la COVID 19. Ministerio del trabajo y promoción del empleo (MTPE, 2021).

Según el decreto de urgencia 026- 2020 establecido por el gobierno peruano a causa del COVID-19, permitió a el sector público y privado aplicar la una nueva modalidad de trabajo remoto, para que cada uno de sus colaboradores pueda seguir laborando desde sus hogares, siempre y cuando el trabajo se adapte al uso de las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de sus cargos y así evitar la propagación del virus (Yarnold,2021).

En función a lo mencionado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022?

Este trabajo de investigación sirvió para conocer la realidad actual de las variables de estudio, brindó información innovadora y verídica a todos los profesionales vinculados con las variables de estudio permitiendo organizar intervenciones que mejoren el desempeño laboral debido a esta nueva condición de trabajo.

Este estudio sirvió como antecedente para futuras investigaciones, además del uso referencial del proceso metodológico empleado. Debido al sólido marco teórico se pudo tomar como referencia para intervenciones en el ámbito organizacional docente, siendo estos los principales beneficiarios al igual que estudiantes, trabajadores de salud mental y organizaciones a nivel nacional e internacional.

Además de presentar una propuesta sobre la variable trabajo remoto en base al acercamiento teórico presentado el cual permite el desarrollo de las dimensiones.

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022.

Como objetivos específicos se consideró 1) Identificar la relación que existe, entre trabajo remoto y compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022, 2) Identificar la relación que existe, entre trabajo remoto y conocimiento del trabajo docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022, 3) Identificar la relación que existe, entre trabajo remoto y productividad en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022, 4) Identificar los niveles de desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022 y 5) Identificar la gestión del trabajo remoto en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana. La presente investigación tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022 1) Existe relación significativa entre trabajo remoto y compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022, 2) Existe relación significativa entre trabajo remoto y conocimiento del trabajo en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022 y 3) Existe relación significativa entre trabajo remoto y productividad en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Hernández y Solís (2021), exploraron cómo los docentes de la universidad de Querétaro han vivido los cambios laborales derivados de la pandemia, realizando un estudio mixto, con una muestra 42 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario que dio por resultado que los docentes se sienten agotados y presentan emociones negativas lo cual hace que disminuya su efectividad de trabajo. En la misma línea Duchi, et al. (2021), determinaron cómo incide el uso de la plataforma Zoom en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Batzacón, bajo el enfoque descriptivo y explicativo, la muestra fue de 100 docentes, como instrumento de evaluación el cuestionario, dando como resultado que el uso de la plataforma Zoom contribuye de forma asertiva en los docentes al momento de dictar sus clases.

Continuando con el ámbito internacional Galantti, Guidetti, Mazzei, Salvatore y Toscano (2021) realizaron una investigación la cual pretende explorar como el trabajo desde casa ha influenciado en el aislamiento social, la familia, el estrés y el compromiso organizacional han, bajo el enfoque no experimental, transversal, la muestra fue de 209 trabajadores remotos en quienes se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, dando como resultados que el trabajo desde casa impacto negativamente en el desarrollo de los trabajadores.

Ramos, et al. (2020), analizaron las características del teletrabajo y su impacto en la productividad durante el aislamiento social, el estudio fue de tipo básico correlacional con una muestra de 459 personas, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección, los resultados demuestran que hay factores que influyen en la productividad como la salud mental, automotivación y competencias personales. Así mismo, Inglessi y Rondo (2021), buscó identificar si el trabajo remoto tiene relación significativa entre el compromiso organizacional en la UNCA, esta investigación es correlacional simple, la muestra fue de 45 trabajadores remotos, la recolección de datos se dio a través del cuestionario, dando por resultado que existe relación directa y altamente significativa entre ambas variables.

Por otro lado, en el ámbito nacional Cuárez (2022), propuso determinar la correlación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, este estudio fue de tipo básica con enfoque cuantitativo – no experimental, con una muestra de 85 servidores públicos, como instrumento de evaluación se aplicó el cuestionario, se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre la variable trabajo remoto y desempeño laboral. Asimismo, Machaca (2022), determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, el estudio fue de tipo básica – no experimental, transversal y descriptivo – correlacional, con una muestra de 92 colaboradores, como instrumento de evaluación se aplicó el cuestionario, obteniendo por resultados que existe relación positiva y moderada entre las variables de estudio.

En el mismo ámbito Tezanao (2021), determinaron la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, el estudio fue de tipo básica – no experimental y descriptivo correlacional, con una muestra de 67 colaboradores, se hizo uso del cuestionario como instrumento de evaluación, dando por resultados que existe relación positiva moderada entre las variables de estudio y sus dimensiones. En esa misma línea Torero (2022), determinaron la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral, el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica correlacional de corte trasversal con una muestra de 100 trabajadores, como instrumento de evaluación se hizo uso del cuestionario y la encuesta, obteniendo como resultado que existe relación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas.

Torres (2022), determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral, el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico – no experimental, la muestra estuvo constituida por 70 trabajadores, como instrumento de evaluación se utilizó un cuestionario de escala ordinal, obteniendo como resultados que existe relación directa y alta entre las variables. Calle, Balladares, Espinoza y Peralta (2022), tuvieron por objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y productividad entre el personal administrativo UGEL, la metodología de tipo básica, correlacional, no experimental, la muestra estuvo constituida por 44 trabajadores, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, dando por resultados que hay relación muy alta y directa entre ambas variables de estudio.

A continuación, se presentarán las definiciones, teorías y dimensiones con

relación a la variable Gestión del trabajo remoto:

La gestión según Veerabhadrapa (2009), refiere que la gestión está constituida por diversos pasos como planificar, organizar, direccionar y controlar los recursos para obtener mejores resultados dentro de la organización, siendo así que una sola función de estas no podrá dar los resultados esperados, ya que funcionan en conjunto. En la misma línea Tejada (2003), menciona que la gestión es el conjunto de procesos destinados a mejorar la calidad, productividad, efectividad y compromiso, estos componentes sirven para plantear estrategias y asegurar un mejor desarrollo organizacional en los ámbitos del talento humano, conocimientos y competencias.

Según Beckel y Fisher (2022) definen el trabajo remoto como la prestación de servicios fuera de una oficina o una organización física como tal, para brindarla desde casa o desde otro lugar. En la misma línea Valencia (2018), nos dice que el teletrabajo es la nueva modalidad que se implementó para prestar servicios a través de dispositivos digitales, lo cual permite que los colaboradores no se expongan al contagio y tengan la oportunidad de seguir laborando con normalidad y así sigan aportando sus conocimientos y no se vea afectada la productividad a la empresa.

En conclusión, se puede explicar que la gestión del trabajo remoto es el conjunto de procesos que se realizan para adaptarse a través de la planificación y organización, al nuevo contexto de trabajo, buscando la mejora de la productividad, efectividad y el compromiso en diversos ámbitos.

En los siguientes párrafos se precisarán teorías entorno a la variable trabajo remoto según diversos autores:

Con relación al trabajo remoto Osio (2010), menciona que se piensa que el teletrabajo refiere al uso de herramientas tecnológicas para un quehacer diario, pero más que eso, el teletrabajador debe contar con conocimientos amplios en tecnología de la información y comunicación para el correcto desarrollo de su trabajo, considerándose que el trabajador se encuentra aislado de sus compañeros de trabajo y en general de la organización. Existen ventajas del teletrabajo entre las cuales encontramos la flexibilidad para elegir desde donde trabajar, autonomía para organizar sus horarios, mayores oportunidades laborales y reducción de gastos, asimismo existen desventajas de realizar el teletrabajo las cuales son la poca

interacción con sus compañeros lo cual influye en el desempeño, inexistencia de identidad laboral, sentimiento de inseguridad laboral, pérdida del ambiente laboral, difícil supervisión y sedentarismo.

El teletrabajador debe de cumplir con ciertas competencias que le permitirán realizar con éxito sus actividades estas son las competencias personales; proactividad, disciplina y organización, competencias tecnológicas que corresponden a el manejo de internet, programas básicos, y resolución de problemas básicos, competencias comunicacionales no presenciales; como la buena redacción, manejo de idiomas y saber expresarse de forma breve y concisa, competencias profesionales del cargo que refieren a las habilidades propias del cargo y por último capacidades de negociación que aborda el saber elaborar y discutir propuesta además de negociar trabajos, ideas, acuerdos (Osio, 2010).

Como parte de las características del teletrabajo se observa la nueva modalidad implementada para prestar servicios necesarios desde la tecnología e información y/o telecomunicaciones que no requiere las labores presenciales y facilita el horario flexible para el desempeño de sus tareas (Silva, 2012).

El bienestar laboral ha sido siempre de relevancia en el ámbito de la seguridad, mas ahora que se trabaja desde casa los colaboradores se han visto en la obligación de adaptar espacios, tiempo, que no son idóneos para la prestación de un servicio, además de que no se tiene en cuenta la salud física y mental de estos (Sánchez-Toledo, 2021).

A través de las diversas precisiones teóricas sobre el trabajo remoto se abordaron las siguientes dimensiones:

La nueva modalidad de trabajo remoto se da desde la prestación del servicio por medio de las TICs las cuales le permiten realizar su trabajo de forma eficiente.

Los trabajadores remotos requieren de recursos físicos como lo son un espacio de trabajo, internet para poder conectarse a la red; laptop o computadora para la organización de documentos, datos, celular para mantenerse comunicado con sus compañeros de trabajo y ejecutar su trabajo de forma eficiente A este tipo de materiales de trabajo denominaremos *Dimensión de Recursos Físicos* (Silva,2012).

Esta nueva modalidad de trabajo requiere de ciertas competencias tecnológicas como lo son el manejo de programas básicos para redacción y cálculo, manejo de idiomas, comunicación breve y concisa y competencias propias del cargo que ocupa el trabajador. Estas competencias son indispensables ya que de estas van a depender la productividad y el desarrollo del trabajo del colaborador a esta dimensión por sus características se le denomina *Dimensión TIC* (Osio, 2010).

En cuanto a la *dimensión gestión de la organización* se habla del cambio que se ha producido en las organizaciones ya que el trabajo remoto no es igual a las horas presenciales en las oficinas; por esto fue necesario implementar nuevas formas de evaluar al personal como el seguimiento de los resultados, siendo así que el jefe debe confiar en sus colaboradores y flexibilizar el uso de sus habilidades, competencias, horarios y espacios logrando así un equilibrio entre su vida laboral y privada lo cual debería mejorar su desempeño y productividad (Rocha y Amador, 2018).

A continuación, se presentarán las definiciones, teorías y dimensiones de la variable de estudio desempeño laboral: Bautista, et al. (2020), menciona que en principio se le denominó descripción de puesto, posteriormente se volvió un instrumento para evaluar el funcionamiento y productividad de cada trabajador asegurando el éxito de la organización. De la misma forma Lechuga y Rodríguez (2019), definen al desempeño laboral como el desenvolvimiento que ejecuta cada colaborador en su puesto de trabajo, siempre teniendo en cuenta el cumplimiento de sus funciones, metas y así pueda obtener resultados favorables para seguir contribuyendo con el crecimiento de la empresa. A su vez Borman, Ilgen y Klimoski (2003) refieren que el desempeño laboral se define como el valor esperado (logro) por la organización en un determinado tiempo, en este tiempo se evalúan las conductas que realizan los trabajadores para alcanzar las metas, además, sirve para generar estrategias e intervenciones en campo de la psicología organizacional y potenciar el talento humano.

En los siguientes párrafos se precisarán teorías entorno a la variable desempeño laboral según diversos autores: Varela y Salgado (2010), definen al desempeño laboral como un conjunto de conductas volitivas que el empleado desarrolla independiente del resultado, para conseguir las metas de la organización. Siendo así

que los colaboradores apuntan a través de sus conductas a metas mayores. Según los autores lo correcto al momento de evaluar el desempeño laboral no es medir de forma excesiva los resultados ya que, se pueden ocasionar injusticias hacia el colaborador como para la empresa, sino más bien evaluar en cómo se logra el resultado.

Por otro lado, los creadores de esta teoría Valera y Salgado (2007), buscan simplificar la lista de conductas para medir el desempeño llegando a la conclusión de que el desempeño es multidimensional siendo tres las dimensiones que se establecen: Desempeño de tareas; esta dimensión abarca las competencias inherentes al cargo, es decir que abarca las conductas propias del cargo como lo sería la habilidad de manejar vehículos para un chofer, además de que este tipo de desempeño proyecta las destrezas del empleado, de no ser así se presentará dificultades en la ejecución del trabajo. Desempeño contextual; esta dimensión engloba conductas que no son de un trabajo en particular pero que sí ayudan a lograr metas estableciéndose un clima organizacional idóneo. Por último, Desempeño contra productivo; como bien su nombre lo dice son el conjunto de conductas que deben omitirse para permitir el crecimiento de la organización por ejemplo el sabotaje de equipos, violencia o consumo de sustancias prohibidas en horarios de trabajo.

En palabras de Chiavenato (2015), el desempeño laboral (performance) son las capacidades de comportamiento, rendimiento de un trabajador, equipo u organización que tienen para alcanzar las metas o expectativas establecidas y lograr excelentes resultados. Siendo así que los objetivos del desempeño laboral son mejorar la Calidad; es decir que al entregar un producto o servicio se encuentre exenta de errores, Velocidad; que es la rapidez con se elabora o se entrega, Confiabilidad; que la entrega o servicio sea seguro y confiable, Flexibilidad; esta abarca la mejora continua y la innovación en productos y servicios, finalmente Costo; que busca producción de bajo costo para precios bajos y ventas altas. Todos estos objetivos deben ser cumplidos de forma gradual ya que no solo se debe supervisar al personal sino, también asegurarse de que las personas aprendan nuevas habilidades.

El desempeño puede medirse bajo una relación con las metas, objetivos, requisitos, expectativas establecido previamente en tres niveles que son medio, bajo,

alto o excepcional; siendo bajo un indicador de incumplimiento de objetivos o expectativas esperadas por la organización y alto o excepcional un indicador de cumplimiento de requisitos, expectativas y objetivos en el cargo desarrollado.

El análisis del desempeño de una persona es importante ya que permitirá realizar acciones como gerenciar, dirigir y supervisar el personal con el objetivo de buscar el crecimiento del personal y profesional de los trabajadores para la mejora de resultados en la organización y a su vez beneficiarse del personal. Existen otros subsistemas con los cuales la evaluación del desempeño laboral está relacionada como las decisiones sobre el aumento de remuneraciones, el grado de satisfacción del personal y descripción de puestos (Alles, 2009).

Para la variable desempeño laboral se establecieron las siguientes 3 dimensiones: Dimensión compromiso organizacional Davis y Newstrom (2000), lo definen como el nivel en el que un trabajador se identifica con la empresa en la que labora y desea seguir laborando. Además, sostienen que el compromiso es más fuerte entre los trabajadores con más años de servicio en una empresa, aquellos que han crecido personalmente en la empresa y quienes trabajan en grupo comprometido.

Dimensión Conocimiento del trabajo según Varela y Salgado (2010), abarca las competencias inherentes al cargo, es decir que abarca las conductas propias del cargo como la habilidad de manejar vehículos para un chofer, además de que este tipo de desempeño proyecta las destrezas del empleado, de no ser así se presentará dificultades en la ejecución del trabajo. Dimensión Productividad según Gutiérrez (2010), es el proceso donde se busca obtener mejores resultados considerando los recursos que se le ofrece a cada empleador

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Esta investigación corresponde al tipo básico, según Muntané (2010) la investigación básica es conocida como pura o teórica y busca ampliar los conocimientos científicos.

Diseño de investigación:

Esta investigación es de diseño no experimental debido a que no se manipula la variable, es de corte transeccional o transversal, porque se recolectan datos en un tiempo específico, (Álvarez, 2020), y de nivel correlacional, que tiene por objetivo establecer el grado de asociación que hay entre dos variables de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía ,2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Trabajo Remoto

Definición conceptual

La gestión del trabajo remoto es el conjunto de procesos que se realizan para adaptarse a través de la planificación y organización, al nuevo contexto de trabajo, buscando la mejora de la productividad, efectividad y el compromiso en su labor.

Definición Operacional

La variable fue analizada a través de 3 dimensiones con 24 ítems, de los cuestionarios de desempeño laboral y trabajo remoto del autor Carlos Javier Rojas Lázaro.

Dimensiones

Dimensión Espacio físico: Silva (2012), definen que los trabajadores remotos requieren de recursos físicos como lo son un espacio de trabajo, internet para poder conectarse a la red; laptop o computadora para la organización de documentos, datos, celular para mantenerse comunicado con sus compañeros de trabajo y

ejecutar su trabajo de forma eficiente.

Dimensión TIC: Osio (2010) mencionan que esta nueva modalidad de trabajo requiere de ciertas competencias tecnológicas como lo son el manejo de programas básicos para redacción y cálculo, manejo de idiomas, comunicación breve y concisa y competencias propias del cargo que ocupa el trabajador. Estas competencias son indispensables ya que de estas va a depender la productividad y el desarrollo del trabajo del colaborador a esta dimensión por sus características se le denomina Dimensión TIC.

Gestión de la organización: Rocha y Amador (2018), hablan del cambio que se ha producido en las organizaciones ya que el trabajo remoto no es igual a las horas presenciales en las oficinas; por esto fue necesario implementar nuevas formas de evaluar al personal como el seguimiento de los resultados, siendo así que el jefe debe confiar en sus colaboradores y flexibilizar el uso de sus habilidades, competencias, horarios y espacios logrando así un equilibrio entre su vida laboral y privada lo cual debería mejorar su desempeño y productividad.

Esta variable se ha empleado la escala ordinal de tipo Likert con múltiples opciones, con niveles de bajo, medio y alto.

Indicadores

Los indicadores para la dimensión espacio físico son; espacio y mobiliario, para la dimensión TIC son tecnología de la información y tecnología de la comunicación, siendo así que finalmente los indicadores para la variable gestión de la organización son planificación y organización.

Escala de medición: La escala de medición para esta variable es de tipo ordinal.

Variable: Desempeño laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral (*performance*) son las capacidades de comportamiento, rendimiento de un trabajador, equipo u organización que tienen para alcanzar las metas o expectativas establecidas y lograr excelentes resultados (Chiavenato, 2015).

Definición operacional

La variable fue analizada a través de 3 dimensiones con 24 ítems las cuales son: Compromiso institucional; Conocimiento del trabajo y Productividad.

Dimensiones

Cada dimensión contiene diferentes indicadores:

Compromiso Institucional: Davis y Newstrom (2000), lo definen como el nivel en el que un trabajador se identifica con la empresa en la que labora y desea seguir laborando. Además, sostienen que el compromiso es más fuerte entre los trabajadores con más años de servicio en una empresa, aquellos que han crecido personalmente en la empresa y quienes trabajan en grupo comprometido.

Conocimiento del trabajo o Desempeño contextual: Varela y Salgado (2010), abarca las competencias inherentes al cargo, es decir que abarca las conductas propias del cargo como lo sería la habilidad de manejar vehículos para un chofer, además de que este tipo de desempeño proyecta las destrezas del empleado, de no ser así se presentará dificultades en la ejecución del trabajo.

Productividad: Según Gutiérrez (2010), La productividad es el proceso donde se busca obtener mejores resultados considerando los recursos que se le ofrece a cada empleador. Los indicadores para esta dimensión son: Motivación y responsabilidad. Esta variable será medida a través de la escala ordinal, de tipo Likert con respuestas múltiples y bajo los niveles muy eficiente, poco eficiente o eficiente.

Indicadores

Los indicadores para la dimensión compromiso institucional son: conocimiento institucional y compromiso. Para la dimensión conocimiento del trabajo encontramos a los indicadores competencias y capacitación, finalmente para la dimensión productividad se encuentran a los indicadores de motivación y responsabilidad.

Escala de medición: En esta investigación la escala de medición es de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según el informe Bienal realizado por Super Intendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2019), existen 74 260 docentes en las universidades peruanas, los cuales laboran de forma extraordinaria, ordinario o por contrato. En Lima Metropolitana el 68% de los docentes trabajan por contrato, 28, 6 de forma ordinaria y solo 2,5 a nivel extraordinaria es decir a tiempo completo.

Criterios de inclusión:

- Docentes universitarios
- Docentes de ambos sexos
- Docentes que laboren en una universidad privadas.
- Docentes que se encuentren laborando de forma remota los dos últimos años
- Docentes que tengan el grado de magíster o doctorado
- Docentes que tengan más de tres años de permanencia en la universidad.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no firmen el consentimiento informado.

Muestra:

La muestra de este estudio estuvo constituida por 130 docentes que cumplan con los criterios de inclusión, la obtención de la muestra fue por medio del programa G*Power 3.1 que permite realizar estimaciones de la potencia estadística y del tamaño del efecto. Con el cual se hizo el cálculo a un nivel de significancia de .05, una potencia estadística de .95, dando como resultado 130 docentes a los que se deberá aplicar la prueba.

Muestreo:

Debido a la coyuntura que estamos viviendo en la actualidad a causa del SARS-CoV-2, se empleó el muestreo no probabilístico, el cual nos permitió encontrar el objeto de la investigación, debido a ello se estructuró un formulario, este método seleccionará a los sujetos de la muestra que será - por bola de nieve, siendo así que un sujeto le da el nombre de otro al investigador que a su vez proporciona el nombre de otra persona, así sucesivamente (Baltar y Gorjup, 2012).

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó la encuesta, según Páramo (2017), menciona que la técnica de la encuesta es utilizada como procedimiento de investigación, ya que posibilita obtener datos de modo acelerado y eficaz.

Se usó como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario de Gestión de trabajo remoto que tiene por autor a Carlos Javier Rojas Lázaro el cual fue publicado en el año 2020, tiene por objetivo medir la gestión del trabajo remoto, puede ser aplicado de forma individual o colectiva a personas de 25 a 65 años, su sistema de calificación es de tipo ordinal.

La validez de contenido de este cuestionario se determinó mediante el criterio de jueces que evaluaron a cada uno de los instrumentos mediante los aspectos: pertinencia, relevancia y claridad dando como resultado *Aplicable*. Por otro lado, la fiabilidad del cuestionario se halló mediante el Alfa de Cronbach, teniendo a 16 trabajadores como muestra piloto; siendo así que la variable gestión del trabajo remoto obtiene 0.896.

El cuestionario de desempeño laboral fue elaborado en Lima por Carlos Javier Rojas Lázaro en el 2020, tiene por objetivo medir el desempeño laboral este instrumento cuenta con 24 ítems los cuales están distribuidos en 3 dimensiones, bajo el sistema de calificación ordinal, se puede aplicar de forma individual o colectiva a personas de 25 a 65 años.

La validez de contenido de este instrumento se determinó mediante el criterio de jueces que evaluaron a cada uno de los instrumentos mediante los aspectos:

pertinencia, relevancia y claridad dando como resultado *Aplicable*. Por otro lado, la fiabilidad del instrumento se logró mediante el Alfa de Cronbach, teniendo a 16 trabajadores como muestra piloto; siendo así que la variable desempeño laboral 0,915 lo cual indica que los instrumentos se encuentran aptos para su aplicación.

3.5 Procedimientos

Una vez seleccionado los instrumentos, se solicitó el permiso correspondiente al autor para su uso, además se verificó la estabilidad de estos y luego se procedió a aplicar el instrumento de recolección de datos a través de un formulario de Google, el cual se compartió por medio de redes sociales (WhatsApp, Facebook y correos), este formulario incluía el consentimiento informado para que la población pueda brindar su autorización y poder dar inicio al análisis de los datos brindados.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos de la población de estudio se realizó enviando los datos recolectados a una hoja del programa Microsoft Excel, donde se organizó información para posteriormente enviarlos al programa informático IBM SPSS Statistics 25, determinando los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje de ambas variables. Se procedió con estadísticos inferenciales, aplicando la prueba estadística de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el cual dio como resultado que la distribución es paramétrica, dando paso a usar al coeficiente correlacional de Pearson, para responder la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se cumple el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), se respetaron las normas que se aplican en el contexto de la investigación psicológica, los cuales se encuentran en el Capítulo III, referidos a la investigación.

Debido a que la población estuvo conformada por docentes, se obtuvo el consentimiento informado como parte del principio ético de autonomía para cada

uno de los participantes de la investigación siendo así que la información brindada es completamente confidencial y si en algún momento los participantes decidieran retirarse harían uso de la libre participación. A demás se tomó en cuenta el principio ético de beneficencia, ya que, esta investigación proporciona nueva información la cual será de beneficio para la población de estudio, el tercer principio ético aplicado es la justicia puesto que no se discriminó ni humilló a los participantes, de la misma manera se incluyó al principio de la no maleficencia debido a que no se genera ningún daño físico o psicológico a los participantes de este estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022

		Desempeño Laboral	Trabajo Remoto
Desempeño o Laboral	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

En la tabla presentada, se aprecia que existe relación entre las variables estudiadas, siendo el Sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$) siendo muy significativa a un 99% de confianza. Por tal, indica que se acepta la hipótesis alterna, que de acuerdo con el valor R de Pearson ($R = 0,603$) se afirma que existe correlación alta y directa entre las variables señaladas.

Tabla 2

Correlación entre trabajo remoto y compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022

			Compromiso organizacional	Trabajo remoto
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	de 1		,495**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		130	130
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	de ,495**		1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		130	130

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

En la tabla presentada, se aprecia que existe correlación entre las dimensiones estudiadas, siendo el Sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$) siendo muy significativa a un 99% de confianza. Por tal, indica que se acepta la hipótesis alterna, que de acuerdo con el valor R de Pearson ($R = 0,495$) se afirma que existe correlación moderada y directa entre las variables señaladas.

Tabla 3

Correlación entre trabajo remoto y conocimiento de trabajo en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022

		Conocimiento del trabajo	Trabajo remoto
Conocimiento Del trabajo	Correlación de Pearson	1	,563**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	,563**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

En la tabla presentada, se aprecia que existe correlación entre las dimensiones estudiadas, siendo el Sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$) siendo muy significativa a un 99% de confianza. Por tal, indica que se acepta la hipótesis alterna, que de acuerdo con el valor R de Pearson ($R = 0,563$) se afirma que existe relación moderada y directa entre las variables señaladas.

Tabla 4

Correlación entre *trabajo remoto* y *productividad en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2022*

		Productividad	Trabajo remoto
Productividad	Correlación de Pearson	1	,535**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	,535**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

En la tabla presentada, se aprecia que existe correlación entre las dimensiones estudiadas, siendo el Sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$) siendo muy significativa a un 99% de confianza. Por tal, indica que se acepta la hipótesis alterna, que de acuerdo con el valor R de Pearson ($R = 0,535$) se afirma que existe relación moderada y directa entre las variables señaladas.

Tabla 5

Niveles de desempeño laboral en los docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	,8	,8	,8
do Eficiente	22	16,8	16,8	17,6
Muy eficiente	108	82,4	82,4	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la tabla 7, se aprecia los niveles de desempeño laboral de los docentes de universidades de Lima Metropolitana. El 82,4% de los docentes en muy eficiente en su desempeño laboral frente a un 16,8% que tiene un desempeño laboral eficiente.

Tabla 6

Gestión del trabajo remoto en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	,8	,8	,8
o Alto	109	83,2	83,2	84,0
o Medio	21	16,0	16,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la presente tabla, se observa como los docentes de universidades han gestionado su adaptación al nuevo contexto de trabajo virtual. El 83,2% alcanzó un nivel alto de gestión del trabajo remoto y el 16% en un nivel medio de la gestión del trabajo

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados y en relación con el objetivo general, se encuentra relación significativa directa entre trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, en ese sentido la gestión del trabajo remoto coincide con la eficiencia en el desempeño laboral, así los resultados encuentran similitud con los estudios de Cuárez (2022), quien menciona que existe relación media y directa entre las variables de trabajo remoto y desempeño laboral en la población de estudio, así mismo Machaca (2022) afirma que existe correlación positiva moderada entre ambas variables en los trabajadores de la provincia de cusco. Por último, Torero (2022) demuestra que se encuentra relación positiva muy fuerte entre las variables mencionadas anteriormente, es decir que mientras mejor se gestione el trabajo remoto mejor será su desempeño laboral.

El desempeño laboral es el rendimiento de una persona u equipo, en comparación con unas metas y objetivos establecidos, este se mide por la cantidad de metas logradas y la percepción del crecimiento personal y profesional se vincula con diversos factores como la gestión de acciones favorables a la meta, tiempo, espacio y conocimiento de su labor por lo que se precisa que dichos factores estén en sintonía para alcanzar puntos favorables, al no darse de esta manera podría generarse un declive en el desempeño laboral (Chiavenato, 2015).

Ambas variables pueden ser evaluadas para conocer la situación actual de los colaboradores en el cumplimiento de metas laborales, personales, profesionales y satisfacción laboral proporcionando herramientas para retroalimentar a los colaboradores permitiendo el aprovechamiento completo del recurso humano (Alles, 2009).

Los hallazgos mencionados anteriormente, también encuentran relación con el 44.55% de los trabajadores de diferentes rubros han demorado en adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, pues entre mejor el colaborador se adapte y amplíe sus conocimientos al nuevo contexto laboral, mejor será su desempeño y se verá reflejado en el crecimiento de la empresa o entidad (UTEDYC, 2021).

Con relación al primer objetivo específico, se halla que existe correlación moderada-directa entre la variable y dimensión, trabajo remoto y compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, estos resultados encuentran similitud con la investigación presentada por Inglessi y Rondo (2021), quienes afirman que hay correlación entre las variables mencionadas en un principio.

De acuerdo con la teoría sobre compromiso organizacional, se sabe que está ligada directamente a la identificación y conocimiento de los valores, cultura, misión, visión, ética y el compromiso con las labores que realiza dentro de la entidad. Estos factores intervienen y harán que el compromiso y motivación del colaborador se mantenga, adapte y capacite para el contexto en el que desarrolle sus actividades laborales (David y Newstrom, 2000).

Los hallazgos mencionados anteriormente, explicaran como el trabajo remoto ha afectado al desempeño laboral y por ende a su dimensión compromiso organizacional, ya que si el colaborador se siente identificado con los valores y cultura de la organización su desempeño no se verá afectado en gran magnitud al cambiar el contexto de trabajo; ya sea remoto o presencial el trabajador buscará adaptarse y ampliar sus conocimientos (Pinto y Muñoz, 2020). Esto explicaría el 82.4% de los docentes que se desempeñan muy eficientemente y el otro 16,8 % eficientemente, ya que se sienten comprometidos y están de acuerdo con los valores, cultura, misión, visión y código de ética de la organización en la que se encuentran laborando.

En cuanto al segundo objetivo específico, se determina que existe relación moderada- directa entre la variable trabajo remoto y la dimensión conocimiento del trabajo, estos hallazgos encuentran similitud con la investigación de Cuaréz (2022) donde afirma que el trabajo remoto tiene relación moderada-directa con la dimensión conocimiento del trabajo o desempeño contextual, lo cual indica que el conocimiento del trabajo, si se relaciona con el trabajo remoto puesto que a mayor conocimiento de sus funciones, más rápida será su adaptación al contexto virtual.

Bajo la teoría de Varela Y Salgado (2010), el desempeño contextual o conocimiento del trabajo son las habilidades y conocimientos que debe poseer de forma obligatoria el colaborador para desempeñarse en su cargo, al no poseer estas

habilidades su desempeño laboral se verá perjudicado, lo cual retrasa las metas planteadas por equipo. A su vez, Chiavenato (2015) menciona que el conocimiento del trabajo permite cumplir de forma efectiva y eficiente las metas trazadas ya que conocen los procedimientos propios del cargo que desarrollan. En ese sentido, bajo el nuevo contexto de trabajo los empleados tuvieron que desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en herramientas tecnológicas para hacer eficiente y eficaz su trabajo, en función a las metas personales y laborales.

Los hallazgos obtenidos explican como el trabajo remoto ha impactado en la necesidad de adquirir nuevos conocimientos en herramientas tecnológicas (Tics) para ser ágil y efectivo su cargo, esto explicaría el 83.2% de los docentes que han gestionado de manera eficiente y forma adecuada su adaptación al nuevo contexto de trabajo virtual. Por otro lado, el 16% obtuvo un nivel medio de la gestión de trabajo, el cual indicaría que este grupo de docentes tuvo dificultades para trabajar bajo esta nueva modalidad de trabajo, pero no los imposibilitó de seguir laborando.

Para finalizar, en relación con el tercer objetivo específico se halla que existe relación moderada - directa entre la variable trabajo remoto y la dimensión productividad, estos resultados tienen similitud con la investigación de Calle, Balladares, Espinoza y Peralta (2022) quienes hallaron que la relación entre las variables trabajas es muy alta y directa, lo cual indica que a mejor se gestione el trabajo remoto, su productividad también subirá y por tanto se cumplirán las metas establecidas por la empresa.

Para evaluar la productividad, debemos tener en cuenta el nivel de metas cumplidas del trabajador en base a los recursos brindados por la empresa y los conocimientos que posee sobre su cargo, ya que al no contar con los recursos físicos y cognitivos adecuados esta dimensión podría verse afectada. En ese sentido, el no contar con las herramientas física y cognitivas necesarias para desempeñarse de forma remota hará que la productividad baje, dificultando el trabajo y el cumplimiento de metas, ya sean personales o en equipo. (Gutiérrez, 2010).

De acuerdo con los hallazgos obtenidos, se explica la baja productividad y mala percepción del trabajo remoto, ya que al iniciarse esta modalidad de trabajo a distancia en principio no se contaba con los recursos tecnológicos, de espacio,

mobiliario, internet y cognitivos como el manejo de bases de datos, cámaras, plataformas de videoconferencia, necesarios para la comunicación en el contexto virtual.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - La presente investigación determinó la relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral por tal, se asume que, a mejor adaptación y desarrollo de habilidades para el nuevo contexto de trabajo, mayor será la productividad y desempeño en sus labores.

Segunda.- Esta investigación identificó la relación directa y moderada entre trabajo remoto y compromiso organización. Si el colaborador se siente identificado y comprometido con los valores y organización su desempeño laboral será mayor, ya que sentirá mayor motivación y disposición a adquirir nuevos conocimientos para el desempeño.

Tercera. - Este estudio identificó la relación directa y moderada entre trabajo remoto y conocimiento del trabajo, en ese sentido al poseer conocimientos y habilidades suficientes que son inherentes al cargo del colaborador y al nuevo contexto, este podrá ser más eficiente y adaptarse con facilidad al trabajo remoto.

Cuarta. - El presente estudio identificó la relación directa y moderada entre trabajo remoto y productividad, entonces si el docente que se encuentra trabajando de forma remota se adapta ágilmente a esta nueva forma de trabajo, podrá optimizar su labor siendo así más productivo.

Quinta. - Esta investigación identifico que el nivel de desempeño laboral de los docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana oscila entre eficiente y muy eficiente, lo cual indica que se están cumpliendo las metas y objetivos planteados dentro de la organización en el nuevo contexto en que se encuentran laborando.

Sexta. - Por último, se identificó que los docentes han gestionado de forma alta y media el trabajo remoto, es decir que la adaptación este nuevo contexto de trabajo es positivo y los colaboradores están desarrollando nuevas habilidades.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - A los decanos de las universidades se les sugiere planificar, ejecutar y supervisar capacitaciones, que permitan el desarrollo y adquisición de habilidades básicas para el nuevo contexto de trabajo, de esta forma no se verá perjudicado el desempeño docente.

Segunda. - A los directores y responsables del área de capacitación docente, se les recomienda fomentar la buena comunicación, fuerte cultura organizacional y confianza en la virtualidad a través de las diversas plataformas de videoconferencia y redes sociales, para mejorar el compromiso organizacional.

Tercera. - A los docentes universitarios, en cuanto a la dimensión conocimiento del trabajo, se sugiere asistir a las capacitaciones que realiza la entidad, además de continuar actualizándose en conocimientos propios de su cargo para que el desempeño laboral sea constante.

Cuarta. - Finalmente, se recomienda a los futuros investigadores realizar el estudio de las variables presentadas en este estudio, bajo el método de investigación no experimental, correlacional – causal, con el objetivo de conocer los efectos de una variable sobre la otra.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. [Nota académica]
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Beckel, J., y Fisher, G. (2022). Telework and work health and well- Being: A review and recommendations for research and practices. *International Journal of environment research and public health*. 19, 2-32.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8998114/pdf/ijerph-19-03879.pdf>
- Baltar, F., y Gorjup, M. (2012). Online mixed sampling: An application in hidden populations. *Intangible Capital*. 8 (1), 123-149.
<https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/294>
- Bautista R., Cienfuegos R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*.7(1),12-31.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Borman, W., Ilgen, D., y Klimoski, R. (2003). *Handbook of Psychology*. Wiley: *Industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons Inc.
- Calle, P., Balladares, C., Espinoza, L., y Peralta, E. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instanciade gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinario*. 6(1), 764.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2144>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. Editorial Elsevier.
- Chuco, V., Alvarez, J., Chavez, M, y Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID 19. *Review of global management*. 6(1), 50.
<https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

- Cuarez, I. (2022). Trabajo remoto y Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°04-Comas, 2020. [Tesis para optar por el grado de maestra]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82655>
- Davis, K., y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc. Graw Hill.
- Duchi, M., et.al. (2021). Uso de la plataforma zoom y la incidencia en el desempeño laboral. Caso práctico: Docentes de la unidad educativa Batzacón. *Revista polo del conocimiento*.6(8), 745-749.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094454>
- Galantti, t., et.al. (2021). Work from home during the COVID 19 outbreak. *Fast track Article*. 63 (7), 426- 432.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8247534/pdf/joem-63-e426.pdf>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad y productividad*. Mc Graw Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Herrera, M., y Solís, O. (2021). *Impacto del COVID-19 en el trabajo de las y los docentes de la FCPS de la UAQ*. *Revista Nthe*.(25-35).
http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20210209193628.pdf
- Iglessi, D., y Ronda, C. (2021). Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la universidad nacional ciro alegría. [Tesis para optar por el grado de maestra]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1175>
- International Labor Organization. (2020). Teleworking during the COVID 19 pandemic and beyond. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- Machaca, K. (2021). Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. [Tesis para optar por el grado de maestra]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82417>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo [MTPE]. (2020). Trabajo remoto creció de manera exponencial en el 2020, según Informe Trimestral del Mercado Labora del MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/483405-%20trabajo-remoto-crecio-de-manera-exponencial-en-el-2020-segun-informe-%20trimestral-del-mercado-laboral-del-mtpe>

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. *Revista Rapd on line*, 33. (3), 221-227.

https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica

Osio, L. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. *Observatorio Laboral. Revista Venezolana*, 3 (5), 93-109.

<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo en una población de estudio*. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Páramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales*. Colombia.

Pinto, A., y Muñoz, J. (2020). *Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis* [05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf \(uai.cl\)](#)

Ramos, V., Ramos, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Revista Interamericana de Psicología*. 54 (3), 1-29.

<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1450/1034>

Rocha, C., y Amador, F. (2018). *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*. *Cadernos. FGV EBAPE*, 16(1), 152-162.

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt#>

Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/2022>

Sanchez H., Reyes C., y Mejia., K .(2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro->

Sanchez-Toledo, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 30 (2) 125-161. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>

Solis, O., y Herrera, M. (2021). *Impacto del COVID 19 en el trabajo de las y los docentes de la FCPS de la UAQ*. http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20210209193628.pdf

Silva, R. (2012). *Estudio de las características del teletrabajo y propuesta de Ley para su incorporación en la Legislación Laboral Peruana*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/11537>

Superintendencia Nacional de Educación Superior [SUNEDU]. (2019). *II informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>

Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. *Psicología desde el caribe*. (12), 115-133. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>

Tenaoza, J. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto– 2021. Tesis para optar por el grado académico de maestro]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66396>

Torero, R. (2022). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los asesores de un Call Center en Lima 2020. [Tesis para optar por el grado académico de maestro]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82950>

- Torres, R. (2022). Trabajo remoto y desempeño laboral en marco del covid-19. en la empresa Consulting Perú Lima, 2021. [Tesis para optar por el grado académico de maestra]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84430>
- Unión de trabajadores de entidades deportivas y civiles [UTEDYC]. (2020). *Encuesta sobre teletrabajo en UTEDYC*. https://www.utedyc.org.ar/saludlaboral/assets/files/InformeEncuesta_Teletrabajo2020.pdf
- Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. *Revista IUS Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Varela, O., y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Ediciones IESA.
- Veerabhadrapa, H. (2009). *Management and Entrepreneurship*. New age international, Publisher.
- Wang, B., et. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Yarnold, E. (2021). Situación y en el futuro del trabajo en el Perú. *Revista cielo laboral*, 1, 1-12. http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf

ANEXO 1

Matriz de consistencia interna

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
Desempeño Laboral	Chiavenato (2015) el desempeño laboral (<i>performance</i>) son las capacidades de comportamiento, rendimiento de un trabajador, equipo u organización que tienen para alcanzar las metas o expectativas establecidas y lograr excelentes resultados.	La variable fue analizada a través de 3 dimensiones con 24 ítems del cuestionario de desempeño laboral de Carlos Javier Rojas Lázaro.	Compromiso institucional	Conocimiento Institucional	Ordinal
				Compromiso	
			Conocimiento del trabajo	Competencias	
				Capacitación	
			Productividad	Motivación	
				Responsabilidad	
Trabajo Remoto	Valencia (2018) menciona que el teletrabajo es la nueva modalidad que se implementó para prestar servicios a través de dispositivos digitales, lo cual permite que	La variable fue analizada a través de 3 dimensiones con 24 ítems del cuestionario de trabajo remoto de Carlos Javier Rojas Lázaro.	Espacio Físico	Espacio	Ordinal
				Mobiliario	
			Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información	
				Tecnología de comunicación	

	los				
	<p>trabajadores no se expongan al contagio y tengan la oportunidad de seguir laborando con normalidad y así sigan aportando sus conocimientos y no se vea afectada la productividad a la empresa</p>		<p>Modificación de la organización</p>	<p>Planificación</p> <hr/> <p>Organización</p>	

ANEXO 3

Solicitud para uso de instrumentos

SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO

Estimado Carlos Javier Rojas Lázaro, reciba usted un cordial saludo.

PRESENTE

Por este medio, nosotras Altamirano Martínez Yedith Pilar y Vega Ledesma Pamela Estefany, actualmente estudiantes del décimo ciclo de la carrera de psicología, facultad de ciencias de la salud de la Universidad Cesar Vallejo, nos dirigimos a usted con el fin de solicitarle el permiso para hacer uso de sus instrumentos que construyó en su investigación titulada “Gestión de trabajo remoto y desempeño laboral en la biblioteca nacional del Perú, 2020”, el cual se utilizará con fines académicos.

Sin más por el momento y agradeciendo su atención, quedo pendiente a su pronta respuesta. Atentamente,



Altamirano Martínez, Yedith Pilar

Estefany DNI: 7347621

Codg: 7001129114 Codg: 7001141138



Vega Ledesma, Pamela

DNI: 70244970

ANEXO 4

Permiso para el uso de instrumentos

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 10 de noviembre de
2021.

Señoritas

Yedith Pilar Altamirano

Martínez Pamela Estefany

Vega Ledesma Estudiantes

de Psicología Facultad de

Ciencias de la Salud

Universidad César Vallejo

Es grato dirigirme a ustedes, a fin de autorizar el uso de los instrumentos de recolección de datos, que elaboraré para mi investigación titulada “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020” con el que obtuve el grado de magíster en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en 2021. Es necesario que este instrumento registre los créditos de autoría en su trabajo de investigación y me haga partícipe de este.

Es propicia la oportunidad para expresarle éxitos en su investigación.

Atentamente,



Mag. Carlos Javier Rojas
Lazaro DNI N° 08954040
ORCID: 0000-0001-8291-8138

ANEXO 5

Instrumento de recolección de datos que mide la variable desempeño laboral.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

En el siguiente Formulario usted encontrará afirmaciones que una persona podría describir en relación con la empresa que trabaja . Por favor, lea cada oración y decida qué tan bien lo describe. Cuando no estés seguro (a) responde en base a lo que sientes y no a lo que piensas.

Se identifica con la misión institucional *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente



En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Se identifica con los valores institucionales. *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddYcawKyyufgwHPJYldavLvYresXOA-WLSX3hIMYm-4WQC6w/formResponse>

ANEXO 6

Instrumento de recolección de datos que mide la variable trabajo remoto.

Cuestionario de Percepción del trabajo remoto.

En el siguiente formulario, usted encontrará afirmaciones que una persona podría describir con respecto a su relación con la empresa que trabaja y el impacto que tuvo a causa del trabajo remoto. Por favor, lea cada oración y decida qué tan bien lo describe. Cuando no esté seguro (a) responde en base a lo que sientes y no a lo que sientas.

Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente. *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente. *

Totalmente de acuerdo

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddYcawKyyufgwHPJYldavLvYresXOA-WLSX3hIMYm-4WQC6w/formResponse>

ANEXO 7

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide desempeño laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Niño Becerra Leslie Melissa

DNI: 44034607

✚ **Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2021
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA	2010- ACTUALMENTE	ACADÉMICAS- ADMINISTRATIVAS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	TRUJILLO	2009- 2020	ACADÉMICAS- ADMINISTRATIVAS
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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. Leslie M. Niño Becerra
PSICÓLOGA
C.Pa.P. 15992

ANEXO 8

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide Trabajo Remoto.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Niño Becerra Leslie Melissa
DNI: 44034607

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2021
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA	2010- ACTUALMENTE	ACADÉMICAS- ADMINISTRATIVAS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	TRUJILLO	2009- 2020	ACADÉMICAS- ADMINISTRATIVAS
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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. Leslie M. Niño Becerra
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 15902

ANEXO 9

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide desempeño laboral.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. TARAZONA INFANTE TULIA SILVIA

DNI: ... 09999304

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Psicología	1997-1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima Ate	2021-2	Docente
02					
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.

ANEXO 10

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide Trabajo Remoto.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. TARAZONA INFANTE TULIA SILVIA
DNI: ... 09999304

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Psicología	1997-1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima Ate	2021-2	Docente
02					
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.

ANEXO 11

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide desempeño laboral.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones: NINGUNO

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg:CASTAÑEDA JIMÉNEZ, CÉSAR ABEL.....

DNI:....46033072.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRÍA EN ADMISNITRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	2016 - 2017
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2009- 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	ATE - LIMA	A LA ACTUALIDAD	DOCENTE DE EXPERIENCIAS CURRICULARES DE LA E.P DE PSICOLOGÍA
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2016 - 2020	DOCENTE DE PRE-GRADO Y FORMACIÓN PARA ADULTOS
03	UGEL OTUZCO	PSICÓLOGO	OTUZCO	1 AÑO	EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LE


MS. CASTAÑEDA JIMÉNEZ, CÉSAR ABEL
C.P.S.P. 22711

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.

10 DE NOVIEMBRE DE 2021

ANEXO 12

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide Trabajo Remoto.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Observaciones: NINGUNO

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg:CASTAÑEDA JIMÉNEZ, CÉSAR ABEL.....


DNI:....46033072.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRÍA EN ADMISNITRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	2016 - 2017
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2009- 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	ATE - LIMA	A LA ACTUALIDAD	DOCENTE DE EXPERIENCIAS CURRICULARES DE LA E.P DE PSICOLOGÍA
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2016 - 2020	DOCENTE DE PRE-GRADO Y FORMACION PARA ADULTOS
03	UGEL OTUZCO	PSICÓLOGO	OTUZCO	1 AÑO	EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LE



 MS. CASTAÑEDA JIMÉNEZ, CÉSAR ABEL
 C.P.S.P. 22714

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.

10 DE NOVIEMBRE DE 2021

ANEXO 13

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide Trabajo Remoto.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: RUBI CRUZ VILVHEZ
DNI: 44636866

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RRHH	2016 a 2018
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2019 a 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)



	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	CICSA	ANALISTA DE SELECCION	LIMA	2 ANOS	Encargada de procesos de selección y capacitación de talento humano.
02	LINDLEY	GENERALISTA DE RRHH	LIMA	4 ANOS	Encargada de los procesos de talento humano.
03	REDONDOS SAC	ANALISTA DE GESTION DE TALENTO HUMANO	HUACHO	1 AÑO	Realizar capacitación y desarrollo de talento humano y procesos de selección e inducción de todo el personal.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

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.

ANEXO 14

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide desempeño laboral.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RUBI CRUZ VILVHEZ

DNI: 44636866

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RRHH	2016 a 2018
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2019 a 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	CICSA	ANALISTA DE SELECCION	LIMA	2 ANOS	Encargada de procesos de selección y capacitación de talento humano.
02	LINDLEY	GENERALISTA DE RRHH	LIMA	4 ANOS	Encargada de los procesos de talento humano.
03	REDONDOS SAC	ANALISTA DE GESTION DE TALENTO HUMANO	HUACHO	1 AÑO	Realizar capacitación y desarrollo de talento humano y procesos de selección e inducción de todo el personal.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

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.

ANEXO 15

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide desempeño laboral



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **BOHORQUEZ BERNABEL FANY MERCEDES**

DNI: :08345696

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología Clínica	6 años
02	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Educación	5 años
03	Universidad Nacional Mayor de San Marco	Problemas de aprendizaje	2 años
04	Universidad César Vallejo	Maestría en psicopedagogía	2 años
05	Universidad Enrique Guzmán y Valle	Maestría en Docencia Universitaria	2 años
06	Universidad César Vallejo	Doctorado en Psicología	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar vallejo		Lima	8 años	Docente

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.

ANEXO 16

Certificado de Validez de contenido del instrumento de recolección de datos que mide Trabajo Remoto.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **BOHORQUEZ BERNABEL FANY MERCEDES**
DNI 01345696

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología Clínica	4 años
02	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Educación	5 años
03	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Problemas de aprendizaje	2 años
04	Universidad César Vallejo	Maestría en psicopedagogía	2 años
05	Universidad Enrique Guzmán y Valle	Maestría en Docencia Universitaria	2 años
06	Universidad César Vallejo	Doctorado en Psicología	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociada a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar vallejo		Lima	8 años	Docente

Fertilia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
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.



ANEXO 17

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,687	24

ANEXO 18

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	24

ANEXO 19

G° Power para hallar la Muestra

G*Power 3.1.8.7
File Edit View Tests Calculator Help

Central and noncentral distributions Protocol of power analyses

Clear
Save
Print

Text family: Exact
Statistical test: Correlation: Bivariate normal model

Type of power analysis: **A priori: Compute required sample size - given alpha, power, and effect size**

Input Parameters:
Tail(s): One
Determine => Correlation ρ H1: 0.3
 α err prob: 0.05
Power (1- β err prob): 0.95
Correlation ρ H0: 0

Output Parameters:
Lower critical r: ?
Upper critical r: ?
Total sample size: ?
Actual power: ?

Options OK/Cancel for a vector of results Calculate

Correlación: 3.00 Probabilidad de error: 0.5 Power: 0.95

Muestra: 130

ANEXO 20

Consentimiento informado



Desempeño laboral y trabajo remoto en docentes de universidades privadas del distrito de Ate, 2022.

yedith.alma.17@gmail.com (no compartidos) Borrador restaurado
[Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante. La presente investigación es conducida por Altamirano Martínez Yedith Pilar y Vega Ledesma Pamela Estefany estudiantes de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre desempeño laboral y trabajo remoto en docentes de universidades privadas del distrito de Ate, 2022. Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de desempeño laboral y trabajo remoto. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial, siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas de los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique. De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al teléfono 939 338 629 / 968069622 o al correo pamelaestefanivegaledesma@gmail.com Agradecida desde ya para su valioso aporte. *

Si, acepto ser parte de esta investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI SANCHEZ MARIA DEL PILAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y desempeño laboral en Docentes de Universidades Privadas de Lima Metropolitana, 2022", cuyos autores son ALTAMIRANO MARTINEZ YEDITH PILAR, VEGA LEDESMA PAMELA ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 03 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI SANCHEZ MARIA DEL PILAR DNI: 10621155 ORCID: 0000-0003-0191-4608	Firmado electrónicamente por: MADELPIARMOS el 03-08-2022 12:33:09

Código documento Trilce: TRI - 0389101