



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Trabajo remoto y condiciones laborales en una entidad del  
estado de la Región de Ica 2023**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Donayre Trujillo, Piero Armando (orcid.org/0000-0002-9638-2669)

**ASESOR:**

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

**CO-ASESOR:**

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres, por siempre apoyarme y estar a mi lado. A Dios, por nunca abandonarme y ser una fuente de ayuda.

## **Agradecimiento**

A Dios por haberme brindado todas las cosas buenas de mi vida. A mis padres por su apoyo. A mi asesor, por su ayuda y guía en la elaboración del presente trabajo.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
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	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Análisis descriptivo de la variable trabajo remoto	23
<b>Tabla 2</b> Análisis descriptivo de la variable condiciones laborales	24
<b>Tabla 3</b> Correlación de la variable 1 y variable 2	25
<b>Tabla 4</b> Correlación de la variable 1 con la dimensión condiciones ambientales de la variable 2	26
<b>Tabla 5</b> Correlación de la variable 1 con la dimensión condiciones de tiempo de la variable 2	27
<b>Tabla 6</b> Correlación de la variable 1 con la dimensión condiciones sociales de la variable 2	28

## Índice de figuras

	Pág.
Imagen 1. Gráfico de correlación	18

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región Ica, 2023. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional con un diseño no experimental. La población estuvo integrada por 60 trabajadores y se utilizó una muestra de 30 participantes. Se utilizó la encuesta como técnica para recopilar información y el cuestionario como instrumento para medir las variables. Los resultados revelaron que el nivel de trabajo remoto fue regular con una frecuencia de 63% y las condiciones laborales también obtuvieron un nivel regular con una frecuencia de 70%. Se concluyó que el trabajo remoto y las condiciones laborales tienen una relación significativa. Esto se basa en el análisis estadístico de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.495 y un valor de sig.= 0,005. Estos resultados respaldan la existencia de una relación directa y moderada.

**Palabras clave:** trabajo remoto, condiciones laborales, modificación de la organización.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and working conditions in a public entity in the Ica Region in 2023. The research was of a basic nature, with a quantitative approach and a correlational scope using a non-experimental design. The population consisted of 60 workers, and a sample of 30 participants was used. The survey was employed as the technique for data collection, and the questionnaire served as the instrument for measuring the variables. The results revealed that the level of remote work was moderate, with a frequency of 63%, and working conditions also obtained a moderate level, with a frequency of 70%. It was concluded that remote work and working conditions have a significant relationship. This is based on the Pearson statistical analysis, which yielded a coefficient of 0.495 and a p-value of 0.005. These results support the existence of a direct and moderate relationship.

**Keywords:** remote work, working conditions, organizational modification.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, en España, Fernández (2021) señaló que el trabajo remoto ha alcanzado una dimensión sin precedentes, teniendo circunstancias muy precarias. En vista del escenario excepcional, debido a la crisis del COVID-19, los teletrabajadores se encontraban con despachos improvisados y útiles domésticos a la vez que se atendían obligaciones cotidianas. Su estudio destaca los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos dentro de las condiciones laborales que más afectan a los teletrabajadores.

Asimismo, en Portugal, França et al. (2021) señalaron que la implementación del trabajo a distancia inició un proceso de negociación entre la vida privada, personal y profesional. Esto conllevó a un aumento de las obligaciones domésticas y de cuidado del hogar, haciendo complicada la labor de articular las obligaciones hogareñas y laborales.

En América Latina, Sandoval et al. (2021) estudiaron las relaciones entre el trabajo remoto, vida laboral y el estrés durante la pandemia. Se observó que el teletrabajo aumentó el estrés percibido, la productividad y el compromiso, a la vez que disminuyó la satisfacción laboral. Además, encontró una diferencia significativa entre hombres y mujeres, siendo los varones quienes más incidieron en la disminución de la productividad causada por el estrés.

Por otro lado, Faz y Malagón (2021) señalaron que la conciliación entre la vida laboral y personal se ve amenazada debido al uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Este nuevo escenario demandó la regulación de nuevas formas de desempeñar el teletrabajo, así como nuevos derechos laborales aunados a ello. En Europa existe un escenario de desconexión digital, en donde se establecen mecanismos como la prohibición de enviar correos o mensajes fuera del horario laboral, establecimiento de software de respuesta automática y la formulación de políticas internas. En Argentina y Chile se estableció la prohibición de contactar al teletrabajador fuera de su horario de labores.

A nivel nacional, en Lima, Ricaldi et al. (2021) estudiaron el impacto del teletrabajo. Se observó que el trabajo remoto permitió mitigar los efectos de la

cuarentena por la pandemia, afianzando la economía familiar y los puestos laborales. Además, sirvió como una fuente de oportunidad que las personas con discapacidad motriz pudieron aprovechar. En efecto, esta modalidad laboral fue ventajosa principalmente para los sectores tecnológicos y perjudicial para aquellos que no supieron adaptarse.

Por otro lado, Santillán (2020) señaló que el trabajo remoto es una realidad inevitable y permanente. Los medios tecnológicos, las mejoras en la calidad de las comunicaciones y el cambio de actitud en las entidades, que comienzan a percibir el trabajo remoto de manera favorable, conllevará a un aumento exponencial del trabajo remoto. Asimismo, Valencia (2018) indicó que al estado le corresponde la función de determinar los puestos laborales que logren ejecutarse a través del trabajo remoto. Debido a la falta de digitalización en las entidades no se cuenta con trabajadores remotos y tampoco existe una determinación de las instituciones públicas para cubrir nuevos trabajos bajo esta modalidad. (Cortés, 2017).

En el Perú el teletrabajo surge en el 2015 como una forma de trabajo reconocida y respaldada bajo la Ley N°30036 y su marco regulatorio el D.S. N°017-2015-TR. Esta normativa fue motivada por los avances en la implementación de las TIC y el enfoque del gobierno de promover el acceso de trabajo a las poblaciones vulnerables. Sin embargo, su implementación estuvo retraída hasta antes de la pandemia. Posterior a ello, se aceleró la implementación casi obligatoria del trabajo remoto. En ese contexto, se observó que existían aspectos laborales que la ley no regulaba. Debido a ello surge la Ley del Teletrabajo, Ley N°31572 (2022) la cual incluye temas como el tiempo de jornada laboral, desconexión digital y otros relacionados a las condiciones de trabajo.

En el Departamento de Ica, las entidades públicas, movidas por la problemática del COVID-19, han realizado la modificación de las modalidades laborales en múltiples puestos de trabajo. Sin embargo, se han presentado diversas dificultades en la implementación y ejecución de la modalidad laboral remota. Principalmente están relacionadas con el equipamiento e implementación tecnológica. Además, las condiciones laborales no han sido las adecuadas.

Uno de los principales problemas está relacionado con el espacio de trabajo. Resulta difícil dedicar un ambiente específico para realizar las actividades laborales

desde casa. De ahí lo relevante que es contar con un espacio físico en concreto para ejecutar el trabajo remoto. Otro inconveniente está relacionado con la falta de organización de tiempo. Por último, el aislamiento y los problemas de comunicación con los compañeros de trabajo suelen afectar a los trabajadores que laboran de manera remota.

Debido a lo expuesto se planteó el problema general: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023? Además, se formularon los problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones ambientales?, b) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones de tiempo? y c) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones sociales?

La investigación tiene justificación teórica porque posibilita el aporte de nuevos conocimientos relevantes hacia la comunidad investigadora, esto se debe a la presentación de teorías actualizadas acerca de las variables mencionadas. La justificación práctica se basa en que el estudio servirá de cimiento para futuras investigaciones y permitirá diseñar mejores estrategias que permitirán la implementación del trabajo remoto de manera eficiente. Por último, tiene justificación metodológica porque determinó la relación entre las variables analizadas.

Además, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023. Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones ambientales, b) determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones de tiempo y c) determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones sociales.

Por último, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023. Y en cuanto a las hipótesis específicas fueron las siguientes: a) existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones ambientales, b) existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones de tiempo y c) existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones sociales.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a las investigaciones nacionales e internacionales, se tiene las siguientes:

A nivel internacional, en Finlandia, Radún y Hongisto (2023) analizaron la influencia de diferentes tipos de oficinas y la satisfacción con la calidad ambiental interior en el ajuste percibido de diferentes actividades. Los factores evaluados fueron la satisfacción con las condiciones térmicas, el ruido, la calidad del aire, la luz natural y la iluminación de la oficina. El estudio concluyó que la mayoría de los encuestados estaban insatisfechos con las condiciones térmicas y el ruido. Las oficinas privadas fueron consideradas las más adecuadas, especialmente para el trabajo concentrado, confidencial y los contactos remotos.

De igual forma, en Estados Unidos Ali et al. (2023) investigaron los factores que influyen en la satisfacción laboral y el bienestar personal de los trabajadores remotos en Utah, considerando el marco de habilidad, motivación y oportunidad. El estudio exploró el papel de las políticas de recursos humanos y la cultura organizacional. Los resultados revelaron que la motivación intrínseca, el compromiso afectivo, la oportunidad y la desmotivación afectaron la satisfacción laboral, mientras que la autoeficacia, la desmotivación y la satisfacción laboral influyeron en el bienestar personal. El estudio concluyó que los trabajadores remotos con mayor autoeficacia, menor desmotivación y mayor satisfacción laboral tenían más probabilidades de experimentar un mayor bienestar personal.

Asimismo, en Polonia Chudzicka-Czupała et al. (2023) estudiaron la gravedad del estrés laboral experimentado en el trabajo remoto durante la pandemia, así como las condiciones laborales involucradas. Los resultados revelaron que la gravedad del estrés laboral fue significativamente menor en el trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial. Además, el compromiso de continuidad se relacionó positivamente con el estrés laboral en el lugar, lo que sugiere que aquellos que no ven alternativas laborales se sienten más estresados. Estos hallazgos tienen implicaciones para la práctica organizacional y resalta el valor de abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como mejorar la satisfacción laboral para reducir el estrés en el lugar de trabajo.

Por otro lado, en China Xu et al. (2022) analizaron los posibles efectos negativos del trabajo remoto en el conflicto entre el trabajo y la familia y el bienestar en el lugar de trabajo durante la pandemia. También examinaron cómo estos efectos pueden ser moderados por la autoeficacia general y la autonomía laboral de los empleados. Los resultados mostraron que el trabajo remoto tiene un efecto positivo en el conflicto trabajo-familia, lo que a su vez reduce el bienestar laboral. Además, se encontró que el efecto del trabajo remoto en la interferencia familiar en el trabajo fue moderado positivamente por la autoeficacia general y la autonomía laboral. Por último, se descubrió que el efecto del trabajo remoto varía según el grado de implementación del mismo.

Asimismo, en Europa Mäkikangas et al. (2022) estudiaron los recursos laborales utilizados en el trabajo remoto y los comportamientos de los empleados de Finlandia. El estudio concluyó que la funcionalidad del hogar como medio de trabajo influye en el compromiso laboral y resalta la importancia de la protección del bienestar del trabajador en el desenvolvimiento del trabajo remoto. Además, en Reino Unido Gifford (2022) investigó la relación del trabajo remoto e híbrido con el bienestar laboral y el equilibrio de la vida personal y laboral. Su investigación concluyó que el cambio en la forma de trabajo tiene implicaciones en los ámbitos del aprendizaje, desarrollo, productividad, carga laboral, comunicación y las relaciones afectivas de las personas.

Del mismo modo, en Suecia Eriksson et al. (2022) investigaron los factores y recursos relacionados con los sistemas de gestión digital y el trabajo remoto, y su impacto en el trabajo sostenible durante la pandemia. Los resultados mostraron que las condiciones laborales y los recursos digitales estaban asociados con indicadores de trabajo sostenible. Además, se encontró que las relaciones laborales sociales también eran factores explicativos importantes para el trabajo remoto sostenible. Estos hallazgos sugieren que, para garantizar un trabajo remoto sostenible, es necesario contar con sistemas de gestión digital funcionales y un liderazgo adecuado que respalde el desarrollo de un clima de aprendizaje.

De igual manera, en Estados Unidos Leroy et al. (2021) examinaron el impacto del trabajo intensivo desde el hogar durante la pandemia. Se analizaron los cambios en la prevalencia de interrupciones según el tipo de interrupción. Los

resultados mostraron un aumento significativo en las interrupciones desde el inicio de la pandemia, especialmente en intrusiones no laborales, distracciones y multitarea. Se observó que las mujeres experimentaron un incremento mayor en las interrupciones, especialmente en las interrupciones no laborales de todo tipo, así como intrusiones laborales, multitareas y sorpresas. Tener un espacio de trabajo dedicado no compartido en el hogar se asoció con menos interrupciones no laborales, mientras que tener más responsabilidades no laborales predijo un mayor número de interrupciones no laborales.

Por otro lado, en China Wang et al. (2021) investigaron los desafíos que enfrentaron los trabajadores remotos durante la pandemia, así como las características del trabajo virtual y las diferencias individuales que afectan estos desafíos. Se identificaron cuatro desafíos principales del trabajo remoto: interferencia entre el trabajo y el hogar, comunicación ineficaz, postergación y soledad; así como cuatro características laborales virtuales que influyen en estos desafíos: autonomía laboral, apoyo social, seguimiento y carga de trabajo, y un componente clave y diferencial que es la autodisciplina. El estudio concluyó que el apoyo social influyó positivamente en los desafíos del teletrabajo, mientras que aumentó los sentimientos de soledad. La carga de trabajo y el monitoreo se asociaron con una mayor interferencia entre el trabajo y el hogar. Además, la autodisciplina actuó como un moderador significativo.

En Italia, Toscano y Zappala (2021) investigaron el desafío de la implementación del trabajo remoto en los servidores públicos de un municipio. El estudio investigó el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores en hogares con niños. Los resultados señalan que las organizaciones necesitan desarrollar políticas de apoyo que tengan en cuenta las características específicas de los empleados. Por otro lado, en Japón Shimura et al. (2021) indicaron en su estudio que el trabajo remoto ejerce un impacto en el estrés físico y psicológico de los trabajadores. El análisis concluyó que provoca una disminución del estrés físico y psicológico independientemente de los cambios ambientales de trabajo. Además, el trabajo remoto de 5 días por semana está asociado con una disminución de la productividad laboral.

Por otra parte, en Reino Unido Charalampous et al. (2019) investigaron el teletrabajo y las dimensiones del bienestar laboral: cognitivo, afectivo, profesional, psicosomático y social. Se concluyó que existe un impacto positivo del trabajo remoto sobre el bienestar laboral. Sin embargo, existen aspectos negativos tales como el sentimiento de aislamiento y las amenazas percibidas en el avance profesional.

En el ámbito nacional se tiene las siguientes investigaciones:

Cajas et al. (2023) exploraron las características, desafíos y oportunidades del trabajo remoto. Se examinaron los aspectos más importantes que afectaron a los trabajadores: autonomía, tecnología y riesgos psicosociales. Los hallazgos de la investigación demuestran que las empresas peruanas implementaron el trabajo remoto improvisadamente y sin planificación, pese a las leyes desarrolladas por el gobierno. El estudio concluyó que el factor de la autonomía fue el aspecto más resaltante para los trabajadores. Por otro lado, Atoche et al. (2022) señalaron que el teletrabajo en época de pandemia favoreció el acceso a una educación de calidad, la formación de negocios y el acceso a empleos dignos. Además, tuvo un impacto positivo en los actores laborales y permitió una mayor flexibilidad entre la vida laboral, personal y familiar.

Vargas et al. (2022) examinaron las modificaciones en el procedimiento de adaptación experimentadas por los empleados que trabajan de forma remota. La investigación descubrió la existencia de brechas de conectividad, conocimiento de tecnologías digitales y enfoque tecnológico que afectan la productividad de los colaboradores. El estudio muestra un balance positivo en cuanto a la superación de la situación adversa de implementar el trabajo remoto al inicio de la pandemia. Esto se debe a una mejora significativa de las habilidades digitales, debido a las capacitaciones de la entidad y el esfuerzo individual del trabajador.

Cruz y Rosales (2022) estudiaron el efecto del teletrabajo durante la pandemia. La investigación descubrió un incremento en el uso de dispositivos electrónicos, así como el aumento de la ansiedad, sentimientos de soledad, trastornos del sueño y dolores musculoesqueléticos. Debido a ello es recomendable brindar asistencia y educación al trabajador para mejorar sus condiciones laborales

en su hogar e impactar de manera positiva en su estilo de vida. El estudio concluyó que estos factores inciden en una disminución de la productividad laboral.

Del mismo modo, Peña et al. (2022) investigaron los cambios en los elementos que conforman la satisfacción laboral después de un año de la implementación del teletrabajo. Se examinaron los factores relacionados con el acoso laboral, el compromiso afectivo, el clima de seguridad psicológica y el desempeño laboral. Se observó una notable mejora en los aspectos de la satisfacción laboral. Además, se llegó a la conclusión de que el trabajo remoto ha sido cada vez más aceptado por los empleados.

De acuerdo a lo investigado por Huamán et al. (2021) las competencias digitales y el comportamiento socioemocional inciden en los trabajadores remotos de manera significativa. La investigación concluyó que es necesario mejorar las capacidades digitales de los empleados. Además, los retos del trabajo remoto han ocasionado cambios en el comportamiento socioemocional de los servidores, viéndose reflejado en el aumento de la ansiedad, estrés, tristeza, preocupación y pensamientos negativos. El estudio concluyó que existe una necesidad de fortalecer la capacidad adaptativa emocional de los trabajadores para enfrentar adecuadamente a estas situaciones.

En cuanto a las corrientes filosóficas de relevancia, para el proyecto se ha considerado el humanismo y la fenomenología. El humanismo surge posterior a la edad media. Esta corriente estudia y toma como referencia los vestigios clásicos griegos y latinos. Se centra en el ser humano, busca estudiar y comprender cómo actúa, piensa, y cuáles son sus capacidades para dar un sentido racional a la vida. En este sentido surge el ser plenamente formado con sus dos puntos de referencia: la persona y la sociedad. Las nuevas perspectivas humanistas se inclinan más por la valoración de la vida humana, como una actitud ética ante la vida. En este contexto el humanismo coloca el hombre como meta y justificación del esfuerzo humano, así, lo que importa no es alguna de las creaciones del hombre sino éste mismo. (Vélez, 1978).

Se reconocen diversos enfoques humanistas, siendo uno de ellos el enfoque social. Su tesis central es la sociedad y la humanidad como centro y objetivo de su propio esfuerzo. En ese sentido el humanismo social está concebido como un



proyecto, una aspiración a lograr. El humanismo social se enfoca en lograr una comunidad pluralista y ecuménica, sin desigualdades. Se centra en la búsqueda de libertades primarias tales como la libertad de comer, actuar, trabajar, tener salud y educación. Sin embargo, se tiene una sociedad ideal, casi utópica, que no ha sido capaz de establecerse y cuyos avances han sido demasiado lentos. Aun así, el humanismo no se resigna a perpetuar el abismo entre la realidad y el ideal que persigue y no rehúye su responsabilidad de tratar de establecer sus ideales.

Al respecto, el trabajo y las condiciones laborales han sido temas centrales en los enfoques humanistas. Se destacan las obras de Aristóteles, Adam Smith y Karl Marx. Marx sostiene que un trabajador hace un valioso aporte a la sociedad, además de desarrollar su potencial. La educación humanista sostiene que una persona cultiva múltiples dotes individuales. Cordua (2013) indicó que las personas cuyo trabajo es necesario por el orden social también deben centrarse en cultivar otras habilidades de acuerdo a la diversidad de las posibilidades humanas. Actualmente, han vuelto a tener relevancia las corrientes filosóficas enfocadas en la naturaleza del trabajo, valor del trabajo y organización del trabajo.

En cuanto a la naturaleza del trabajo, primero es necesario definir el concepto de trabajo para distinguir qué actividades se catalogan como tal. Noguera (2020) señala que la mayoría de intentos filosóficos por definir este concepto se esfuerzan por conseguir un equilibrio entre la teorización del concepto y el juicio particular sobre qué actividades son trabajo y cuáles no. Así, la definición de trabajo es contextual, puesto que una acción es considerada como trabajo de acuerdo al contexto. La concepción más cercana a la definición del trabajo es aquella que la identifica con la creación de valor de cambio o remuneración. Esta concepción es compatible con las actividades laborales más recientes, como el teletrabajo. No obstante, aún no se tiene un análisis conceptual más completo que abarque conceptos que atañen a la filosofía reciente, como el trabajo precario, emocional o animal. (Blattner et al., 2019).

Otra área filosófica se centra en el valor del trabajo, especialmente el trabajo remunerado, debido a su importancia en la sociedad. Aproximadamente una quinta parte del tiempo es dedicado a trabajar. El trabajo determina en gran medida los ingresos, la identidad personal, el reconocimiento social y el estatus legal. La

filosofía ha examinado las razones para valorar o menospreciar esta centralidad. Estas son 1) aquellas que enfatizan los beneficios que el trabajo proporciona 2) aquellas que enfatizan sus posibles desventajas y 3) aquellas que niegan todo valor al trabajo. El valor del trabajo también es relevante en los debates sobre la apreciación, ya sea favorable o desfavorable, de la automatización, la reducción de la jornada laboral, el ingreso básico universal o las políticas activas de empleo.

Al analizar los beneficios del trabajo, la filosofía contemporánea se ha centrado en los beneficios para el trabajador. Sin embargo, no debemos olvidar que la función básica del trabajo es la producción de bienes y servicios para la sociedad, con el fin de satisfacer las necesidades y preferencias de los consumidores y ciudadanos. Por lo tanto, las consideraciones generales de justicia y eficiencia son cruciales en los debates sobre cómo organizar esta producción. Los beneficios del trabajo para el trabajador se clasifican en dos categorías: beneficios materiales, como la remuneración o la seguridad laboral y beneficios no materiales. Entre los beneficios no materiales, destacan cuatro áreas en las que el trabajo, cuando se realiza en condiciones favorables, brinda una posición privilegiada: realización personal, contribución a la sociedad, sentido de comunidad y reconocimiento social. (Gilabert, 2015).

En cuanto a las desventajas del trabajo, es evidente que el trabajo es objetable en casos de esclavitud, acoso laboral o trabajo infantil. Sin embargo, definir cuándo y por qué el trabajo es objetable es más complicado. Desde tiempos antiguos, la filosofía ha estudiado los campos de la subordinación, dominación, explotación y alienación.

La subordinación a una autoridad externa es una característica común en las formas de trabajo. Anderson (2017) señala que, en la economía actual, la mayoría de los trabajadores trabajan para un empleador, sometiéndose a su autoridad y siendo supervisados y sancionados en formas que son poco comunes en sociedades democráticas, salvo en ejércitos y prisiones. Kant (1793) sostiene que esta subordinación, a diferencia del trabajo autónomo, viola la autonomía. Además, argumenta que viola la igualdad relacional. Sin embargo, la interpretación más común es que la subordinación en sí misma no es objetable. De lo contrario, también es objetable someterse a la autoridad de un profesor o un juez, lo cual

resulta implausible. Cuando quienes tienen autoridad la ejercen arbitrariamente, sin tener en cuenta los intereses de los subordinados, entonces la relación se vuelve objetable. El problema no es la subordinación en sí misma, sino la dominación. (Domènech, 2019).

La explotación, que implica aprovecharse de la vulnerabilidad de otros para beneficio propio, ha sido ampliamente estudiada por Marx. Según él, los trabajadores son explotados cuando se encuentran obligados a vender su fuerza laboral por un valor inferior al valor de los bienes que producen. Sin embargo, esta concepción ha recibido críticas. El trabajo no es la única fuente de valor, y que lo que caracteriza la explotación no es que el trabajador no retenga su valor, sino que el explotador retiene parte de él. Otros críticos señalan que esta concepción implicaría que el Estado también explota a los trabajadores al obligarlos, a través de impuestos, a transferir parte del valor de sus labores a aquellos que no laboran. Como resultado, se ha definido la explotación no por sus resultados, sino por cómo se distribuyen los medios de producción, mientras que también se define en términos de daño causado, falta de libertad o reciprocidad. (Vrousalis, 2018).

La alienación laboral se manifiesta de varias maneras, siendo las principales: 1) alienación respecto a su producto, al no tener control sobre él; 2) alienación en el proceso de producción, al estar sujeto a una división del trabajo que lo hace ignorar y sentirse ajeno al proceso productivo; 3) alienación de su propia esencia, al convertir aquello que lo hace humano, su capacidad para producir de manera voluntaria y consciente, en un medio de subsistencia y no en un fin en sí mismo; y 4) alienación respecto a otros seres humanos, al percibirlos como competidores en lugar de cooperadores. Distintos críticos han cuestionado esta concepción por considerarla esencialista, productivista y perfeccionista, ya que naturalizan la producción voluntaria y consciente como una exigencia para evitar la alienación y promover la libertad. Al mismo tiempo, otros han buscado actualizar esta idea. (Kandiyali, 2020).

El rechazo del trabajo y el post trabajo sostiene que incluso en condiciones favorables, no es una actividad privilegiada para proporcionar esos bienes. En primer lugar, porque los bienes no materiales también se obtienen a través de actividades extralaborales, como las aficiones o la crianza de los hijos, y la

centralidad del trabajo dificulta esta provisión al restarles tiempo libre. En segundo lugar, porque los bienes materiales, como los ingresos, también se logran obtener mediante una renta básica. Esto ha llevado a cuestionar la centralidad del trabajo y a defender una sociedad post trabajo. (Weeks, 2020).

Una objeción a esta postura es que la relación entre el trabajo y sus bienes es más sólida de lo que afirman los críticos. Esto se debe no solo a que los trabajadores, cuando tienen la posibilidad de no trabajar debido a haber ganado la lotería o recibir un ingreso estatal, suelen reducir su participación laboral solo de manera modesta. Greene (2019) argumentó que el pago que los consumidores hacen por el trabajo es una forma distintiva de reconocimiento. Además, se ha defendido que el trabajo tiene un valor intrínseco, independientemente de los bienes que proporcione. Sin embargo, los críticos replican que esto se debe a una preferencia adaptativa que, al no reflejar verdaderos intereses, es susceptible a cambiar. (Cholbi, 2022).

Por otra parte, la filosofía ha dedicado atención a los principios que rigen la distribución y organización del trabajo, dado que esto determina quiénes disfrutan de sus beneficios y quiénes sufren sus desventajas. No es sorprendente, por tanto, que se haya centrado en cuestiones como el acceso al trabajo y las condiciones laborales y salariales. En los debates filosóficos sobre el acceso al trabajo, se han abordado principalmente dos aspectos: la libertad ocupacional y la igualdad de oportunidades. Estos aspectos se consideran fundamentales para lograr una distribución justa del trabajo disponible. La libertad ocupacional se refiere a la protección de las decisiones individuales sobre qué estudiar y en qué trabajar, sin interferencias externas. Esto implica oponerse a prácticas como el reclutamiento forzoso, la discriminación laboral o el trabajo forzado. Hay filósofos que justifican esta concepción apelando a la igualdad económica o a la integridad personal, mientras que otros se basan en el derecho de auto propiedad.

Por otro lado, la igualdad de oportunidades se entiende de diferentes formas. Desde una interpretación formal, implica eliminar la discriminación en el acceso a empleos, de manera que las posiciones sean asignadas en función de la cualificación relativa al puesto. Asimismo, en cuanto a las condiciones laborales y los salarios como objeto de distribución, es importante considerar tanto los aspectos

materiales como los no materiales. En cuanto a las condiciones materiales, el principal componente es el salario. Según el principio de libertad contractual, se considera justo cualquier salario que sea acordado voluntariamente entre el trabajador y el empleador. Este principio suele ir acompañado del principio de eficiencia, ya que los contratos laborales voluntarios, en los cuales ambas partes mejoran su situación, son mejoras de eficiencia según el criterio de mejora paretiana, al menos en ausencia de fallos de mercado como los monopsonios u otros. (Gheaus y Herzog, 2016).

Miller (2001) señaló que, según el principio de contribución, los salarios son considerados justos cuando corresponden a la contribución del trabajador a la empresa en términos de productividad marginal. En este contexto, persiste un principio de igualdad salarial, que ha sido criticado por impedir los diferenciales salariales en trabajos especialmente difíciles o peligrosos, además de violar la libertad contractual y la eficiencia productiva. En resumen, los debates filosóficos sobre las condiciones laborales y los salarios involucran diferentes principios, como el de libertad contractual, eficiencia, contribución, igualdad salarial y prioritarismo, cada uno con sus defensores y críticos.

La Fenomenología es otra corriente filosófica de relevancia para el presente estudio. Surge en el siglo XX y persigue la descripción de objetos o fenómenos sin ninguna presuposición o preconcepto. Esta es parte de la base fundamental de que el hombre trata de comprender su realidad y sentido común, en donde cada individuo se integra en un mundo particular y se encuentra con otros seres semejantes, los cuales interactúan en situaciones similares y conforman su acervo de conocimiento. (Busenitz, 2003).

Husserl, Patocka, Heidegger y Scheler representan a la fenomenología. Scheler señaló que el trabajo es una experiencia exclusivamente humana de transformación del mundo y que se alimenta de las relaciones. En este contexto, el trabajo desvela una estructura ética y antropológica. Por otra parte, indicó que el trabajo ha sufrido una evolución de las profesiones debido a la progresiva autonomía de las actividades profesionales y a la influencia de la técnica sobre la actividad económica. (Anzalone, 2014).

En Italia, el filósofo Battaglia destacó los grandes progresos del pensamiento y resaltó la gravedad de múltiples situaciones laborales sin resolver. En su estudio combinó una constante reflexión filosófica de los problemas de la vida con la angustia laboral generada en los estudiantes: la preocupación laboral estudiantil después de la carrera universitaria. El trabajo adquiere una gran importancia para entender la vida, y los estudios filosóficos se centran en entender los aspectos, esencia, procedencia y fenomenología. Elaborar un concepto se vuelve complejo debido a las diversas facetas de éste, debido a ello las principales nociones de trabajo son insuficientes y parciales. (Todoli, 1952).

En cuanto a las variables empleadas en la presente investigación, el trabajo remoto, de acuerdo a la Ley 31572, Ley del teletrabajo (2022), señala que es la prestación subordinada de servicios sin la asistencia física en el centro de labores a través de medios tecnológicos, mediante los cuales se realiza la supervisión de las funciones desempeñadas. Asimismo, Ricaldi et al. (2021) señalaron que el teletrabajo se realiza en lugares distintos a la entidad empleadora, siempre que cuenten con las condiciones adecuadas para su desempeño. Estas condiciones deben permitir el desarrollo eficiente y sin inconvenientes de sus funciones y tener la comunicación para las indicaciones pertinentes. En este contexto, el hogar es la propia oficina. Sin embargo, el estudio señaló que en estas circunstancias parte de los trabajadores no han podido crecer y desarrollarse profesionalmente.

Cardozo y Bulcourf (2020) señalaron que el teletrabajo es una manera flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física, a través del acceso a una plataforma digital. Además, la supervisión y control del desempeño laboral se realiza mediante estos medios tecnológicos. Por otro lado, Sapién et al. (2016) señalaron que el desarrollo de las TIC ha logrado abrir paso a una nueva modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones desde cualquier lugar en el mundo. Así, el teletrabajo se concibe como la prestación de una actividad laboral, ejecutada desde el hogar del colaborador o en un lugar escogido por éste que funciona como alternativa a la modalidad presencial. (Moreno, 2012).

De acuerdo a lo expuesto por Servir (2020) en la variable trabajo remoto se tiene 03 dimensiones: espacio físico de trabajo, Tecnologías de la información y

comunicación y modificación de la organización. Apuy (2008) sostiene que el espacio físico de trabajo es la infraestructura donde el trabajador realiza sus tareas, así como los elementos que afectan su bienestar general en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos. Éste es escogido por el colaborador y debe contener el equipamiento idóneo para el desarrollo de las actividades. Por otro lado, Almenara et al. (2007) sostienen que las TIC son un conjunto de medios de interacción multimedia relacionadas a las telecomunicaciones y la informática, los cuales brindan la posibilidad de creación de nuevos entornos comunicativos que propician el desarrollo de nuevas experiencias educativas y laborales. Por último, la modificación de la organización es el conjunto de cambios adoptados por las organizaciones con la finalidad de adaptar las actividades laborales a un desenvolvimiento remoto, incidiendo en la productividad y control de las actividades. (Servir, 2020).

En cuanto a la variable condiciones laborales, Raraz et al. (2021) señalaron que están conformadas por diversos elementos y agentes que determinan el ambiente donde el trabajador desarrolla sus funciones, los cuales influyen en la seguridad laboral y el rendimiento. Entre estos elementos se encuentran la iluminación, el mobiliario y los equipos de seguridad. De acuerdo a lo indicado por Luengo y Montoya (2020) las condiciones laborales son el conjunto de elementos tangibles e intangibles que conforman el entorno de trabajo.

López et al. (2019) conceptúan las condiciones laborales como un conjunto de elementos interrelacionados que forman la naturaleza del ambiente donde se desarrollan las actividades. Estos elementos son de carácter económico, social y tecnológico. Asimismo, Ramírez (2019) sostiene que se debe tener lineamientos para la ejecución de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo si se quiere mantener condiciones laborales adecuadas. Este sistema debe favorecer un ambiente confortable que garantice la integridad física de los colaboradores.

De acuerdo a lo expuesto por Luengo y Montoya (2020), las dimensiones de las condiciones laborales son 03: condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales. Las condiciones ambientales son el conjunto de elementos relacionados con la iluminación, ambientación (temperatura) y el sonido, los cuales deben ser adecuados de acuerdo a la actividad que se desarrolle. Por otro lado, las

condiciones de tiempo están determinadas por la amplitud de la jornada laboral, las cuales deben estar sujetas a ley y acorde a la remuneración. Por último, las condiciones sociales son todos aquellos elementos externos al trabajador, vinculados con la relación e interacción con sus superiores y compañeros de trabajo.



### III. METODOLOGÍA

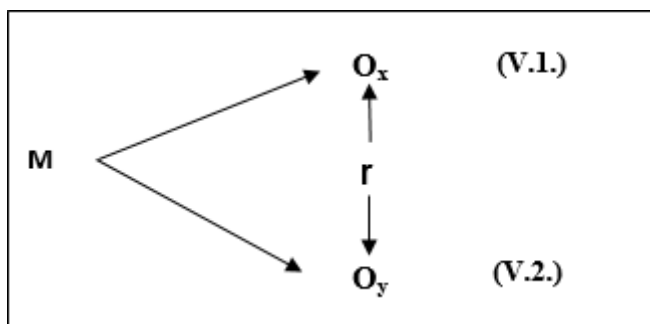
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo básica. Vara (2012) señala que la investigación básica elabora un diagnóstico de la realidad, comprueba y adapta teorías, genera nuevos conocimientos y aplica instrumentos de medición. Busca generar conocimiento. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo. Este enfoque se caracteriza por recolectar datos con el objetivo de responder las preguntas de investigación planteadas y poner a prueba las hipótesis propuestas. Confía en el uso de la estadística y la medición numérica para establecer patrones de comportamiento. Mide y define las variables en un determinado contexto. Adicionalmente, se asocia con la realización de experimentos, encuestas y el uso de otros instrumentos de medición estandarizados. Estos métodos permiten recopilar datos de manera sistemática y objetiva. (Vega et al., 2014).

El estudio fue de alcance correlacional. Abreu (2012) señaló que un estudio correlacional intenta medir la relación entre dos o más variables en un determinado contexto. Además, intenta determinar el tipo de relación y su intensidad. En ese sentido, su finalidad es determinar cómo se relacionan diversos fenómenos entre sí.

El estudio tuvo un diseño no experimental. Se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Este diseño observa los fenómenos tal y como se dan en su ambiente natural, para luego analizarlos. También denominada investigación ex post facto, no somete a los sujetos de estudio a condiciones o estímulos. No se construye ninguna situación, sino que sólo se observa situaciones ya existentes. (Agudelo y Aignerren, 2008).

**Figura 1.** Esquema del diseño correlacional



Modelo hipotético: Se empleó el modelo hipotético-deductivo. Sánchez (2019) indicó que este modelo tiene la finalidad de comprender un fenómeno y explicar su origen. También busca la predicción y el control, sustentado en las leyes y teorías científicas. El carácter deductivo se sustenta en la medición, objetividad de los procedimientos y la contrastación de las hipótesis.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Trabajo remoto**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo a lo señalado por Cardozo y Bulcourf (2020) el teletrabajo es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física.

##### **Definición operacional**

Se desarrolló a través de 3 dimensiones: espacio físico de trabajo, Tecnologías de la Información y Comunicación y modificación de la organización. Se empleó un cuestionario con 21 ítems. Los indicadores utilizados fueron: mobiliario, espacio, ergonomía, tecnologías de la información, tecnologías de la comunicación, planificación, organización y control. Se utilizó como medición la escala ordinal de Likert.

#### **Variable 2: Condiciones laborales**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo a lo señalado por Raraz et al. (2021) las condiciones laborales están conformadas por distintos elementos y agentes que determinan el ambiente en

donde el trabajador realice sus funciones, los cuales influyen en su rendimiento y seguridad laboral.

### **Definición operacional**

Se desarrolló a través de 3 dimensiones: condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales. Se empleó un cuestionario con 21 ítems. Los indicadores utilizados fueron: iluminación, ventilación, ruido, temperatura, seguridad, carga laboral, remuneración, jornada laboral, relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros y relaciones con la entidad. Se utilizó como medición la escala ordinal de Likert

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Estuvo integrada por 60 trabajadores. Ventura (2017) señala que la población es el conjunto de elementos con características comunes que se pretenden estudiar. Es una parte de la realidad que será investigada.

Criterios de inclusión: Personal CAS y bajo el D.L. 728 y D.L. 276 que laboren de manera remota.

Criterios de exclusión: Personal practicante

#### **3.3.2 Muestra**

Estuvo conformada por 30 personas por conveniencia. Hernández et al. (2016) definieron a la muestra como un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto mayor llamado población. En este contexto, viene a ser un subgrupo de la población. No siempre es posible medir a la población, por lo que es necesario seleccionar una muestra que sea una representación fiel de la población.

#### **3.3.3 Muestreo**

Se empleó el muestreo no probabilístico. En él se seleccionan sujetos de la población basándose en el criterio del investigador, utilizando criterios específicos y buscando que sea representativo de la población. (Hernández y Carpio, 2019).

#### **3.3.4 Unidad de análisis**

Servidores públicos de una entidad de la región de Ica.

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

#### **Técnica**

Se empleó la encuesta. Es una herramienta de recolección de datos que implica la formulación de preguntas específicas a los sujetos de estudio con el propósito de obtener información sistemática y estructurada. (López y Fachelli, 2016).

#### **Instrumentos**

Se empleó el cuestionario como instrumento para medir las variables. Estuvo estructurado en 21 enunciados, dividido en tres dimensiones. Se utilizó la escala de medición ordinal de Likert. García (2005) señala que el cuestionario es el instrumento estandarizado para la recolección de datos de investigaciones cuantitativas durante el trabajo de campo. Es la herramienta que permite plantear preguntas para recopilar información estructurada de una muestra.

#### **Validez**

Los cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación de acuerdo al criterio de 3 expertos profesionales con conocimiento de las variables a utilizar. Villasís et al. (2018) indicaron el concepto de validez como aquello que se acerca a la verdad o es verdadero. Un estudio se considera válido cuando se encuentra libre de errores. Por lo general, las fallas en el diseño y la ejecución del estudio llevan a conclusiones sin validez.

#### **Confiabilidad**

Se utilizó una prueba piloto para medir la confiabilidad de los cuestionarios. Se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.813 para el cuestionario de trabajo remoto y 0.842 para el cuestionario condiciones laborales. Con ello se evidencia un buen nivel de confiabilidad. De acuerdo a lo expresado por Reidl (2013) la confiabilidad indica el grado en que las diferencias individuales se atribuyen al error aleatorio de medición y a las diferencias reales de la variable estudiada.

### **3.5 Procedimientos**

Se procedió a solicitar el consentimiento informado para proceder. Luego se comprobó la validez y confiabilidad de los instrumentos de recopilación de

información. Posteriormente, se realizó una sensibilización de los encuestados para que se expresen con honestidad. Se emplearon medios informáticos para la aplicación de las encuestas, a través de la plataforma Google Forms y se aplicó la encuesta reservando la identidad de los encuestados. Por último, se realizó el procesamiento de datos y se estableció la confiabilidad y respaldo de la hipótesis.

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

Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis y procesamiento de datos, apoyándose en tablas de frecuencia. De acuerdo a lo señalado por Rendón et al. (2016) esta se encarga de resumir los datos investigados en forma organizada en tablas, gráficos o figuras. Spriestersbach et al. (2009) señalan que el objetivo de la investigación es refutar las hipótesis planteadas. Para ello se debe procesar los datos y presentarlos de manera clara y sencilla para su correcta interpretación.

La estadística inferencial, según lo señalado por Mayorga et al. (2020) permite analizar los datos obtenidos de una muestra. Además, permite predecir el comportamiento de cierto fenómeno y se utiliza para realizar pruebas de hipótesis. Para la investigación se realizó la prueba de normalidad de Saphiro-Wilk, la cual determinó el uso del coeficiente de correlación de Pearson para comprobar la hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la investigación se respetó el reglamento de la Universidad César Vallejo y la guía para elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos. Además, se respetaron los derechos de autor y se utilizó la redacción mediante el sistema internacional APA. Asimismo, se acataron los principios éticos acordes a la institución tales como la beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. El principio de beneficencia, puesto que únicamente se persigue el actuar en beneficio de otros mediante los resultados de la investigación. El principio de autonomía, puesto que cada persona encuestada hizo uso de sus propias facultades para responder libremente. El principio de justicia, puesto que todas las personas participantes fueron tratadas con igual consideración y respeto. El principio de no maleficencia, puesto que en el presente trabajo no ocasionará perjuicios a ninguna persona.

En cuanto al consentimiento informado, Carrasco et al. (2012) señalan que es un proceso en cual se deja la manifestación expresa de una persona para participar en alguna actividad, estando física, mental y moralmente competentes para tomar dicha decisión. En el trabajo de investigación los participantes de la encuesta dejaron constancia de su conformidad para participar.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Análisis descriptivo de la variable trabajo remoto*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	19	63%
Alto	11	37%
Total	30	100%

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta

Interpretación: En la tabla 1 se evidencia la descripción de la variable trabajo remoto en la cual, según la apreciación de los 30 servidores encuestados, predomina el nivel regular con 63% y el eficiente con 37%. Esto indica que el trabajo remoto se está desarrollando de manera predominantemente regular entre los trabajadores. En esta variable se destaca el adecuado espacio físico de trabajo y la flexibilidad de organización del trabajo. Esto se debe a que los servidores perciben el trabajo remoto como una manera más cómoda y flexible de realizar sus actividades laborales.

**Tabla 2***Análisis descriptivo de la variable condiciones laborales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	21	70%
Alto	9	30%
Total	30	100%

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta

Interpretación: En la tabla 2 se visualiza la descripción de la variable condiciones laborales en la cual, según la apreciación de los 30 servidores encuestados, predomina el nivel regular con 70% y el eficiente con 30%. Esto indica que las condiciones laborales están adecuadas de manera regular para los trabajadores. Los factores relacionados a las condiciones de tiempo y ambientales son las más aceptadas por los trabajadores. Sin embargo, aún hay un margen de mejora en factores como la temperatura, el diseño del lugar de trabajo y el desarrollo de nuevas competencias.



## Análisis inferencial

Hipótesis general

**Tabla 3**

Correlación de la variable 1 y variable 2

		Trabajo remoto	Condiciones laborales
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	.495**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	30	30
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	.495**	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	30	30

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

Interpretación: El nivel de significancia es de 0.005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Existe una correlación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.495. Esto indica que existe una relación directa y moderada entre las variables.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 4**

*Correlación de la variable 1 con la dimensión condiciones ambientales de la variable 2*

		Trabajo remoto	Condiciones ambientales
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	.250
	Sig. (bilateral)		.183
	N	30	30
Condiciones ambientales	Correlación de Pearson	.250	1
	Sig. (bilateral)	.183	
	N	30	30

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

Interpretación: El nivel de significancia es de 0.183. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna. No existe correlación entre el trabajo remoto y las condiciones ambientales. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.250. Esto indica que existe una relación directa y baja entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones ambientales.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 5**

*Correlación de la variable 1 con la dimensión condiciones de tiempo de la variable 2*

		Trabajo remoto	Condiciones de tiempo
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	.367*
	Sig. (bilateral)		.046
	N	30	30
Condiciones de tiempo	Correlación de Pearson	.367*	1
	Sig. (bilateral)	.046	
	N	30	30

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

Interpretación: El nivel de significancia es de 0.046. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Existe una correlación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones de tiempo. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.367. Esto indica que existe una relación directa y baja entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones de tiempo.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 6**

*Correlación de la variable 1 con la dimensión condiciones sociales de la variable 2*

		Trabajo remoto	Condiciones sociales
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	.552**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	30	30
Condiciones sociales	Correlación de Pearson	.552**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	30	30

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

Interpretación: El nivel de significancia es de 0.002. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Existe una correlación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones sociales. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.552. Esto indica que existe una relación directa y moderada entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones sociales.

## V. DISCUSIÓN

Durante la investigación, se planteó la comparación de los descubrimientos del estudio con otras investigaciones, teorías o trabajos de autores relacionados al problema en cuestión. Es importante destacar el significativo avance de este estudio, ya que buscó comprender la relación entre las variables presentadas. Además, se logró determinar las cuestiones planteadas a través de pruebas de hipótesis, obteniendo como resultado una correlación positiva entre el trabajo remoto y las 03 dimensiones de la variable condiciones laborales. De esta manera, se lograron cumplir tanto los objetivos generales como los específicos. En segundo lugar, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos, describiendo tanto los análisis descriptivos como los inferenciales. Se utilizaron como pilares fundamentales las investigaciones preliminares de otros autores y las bases teóricas que respaldan el marco teórico, permitiendo realizar comparaciones y establecer relaciones.

Como se mencionó previamente, se llevó a cabo un análisis e interpretación de los resultados, los cuales requieren un procesamiento específico utilizando un enfoque cuantitativo con métodos inferenciales. Para determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales se utilizó el análisis estadístico de Pearson. Los resultados mostraron un coeficiente de 0.495 y un valor de sig.= 0.005, lo que indica que existe una relación directa y moderada entre ambas variables. Esto significa que las actividades del trabajo remoto están relacionadas con las condiciones laborales. En base a estos resultados se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados respaldan la afirmación hecha por Valencia (2018), quien sostiene que la característica con mayor relevancia en el trabajo remoto es el uso de las TIC. Ello proporciona flexibilidad en el manejo del tiempo y reduce costos.

En cuanto al análisis de las variables y sus dimensiones se llevó a cabo utilizando los promedios de los puntajes obtenidos. Se consideró que a medida que el promedio era más alto, las condiciones analizadas eran percibidas como mejores. A través del análisis descriptivo, se descubrió que el 63% de los participantes calificó de regular el nivel de trabajo remoto, mientras que el 27%

consideró que era bueno. En cuanto a la dimensión del espacio físico, el 53% de los encuestados la calificó como regular, mientras que el 47% la consideró buena. En cuanto a la dimensión de tecnología de la información y comunicación, el 57% la evaluó como regular y el 43% la consideró buena. Por último, en la dimensión de modificación de la organización, el 67% la calificó como regular y el 3% la consideró buena. Estos resultados indican que el trabajo remoto se considera en general como regular.

En cuanto a la variable trabajo remoto, la dimensión tecnologías de la información y comunicación obtuvo en promedio una mejor calificación. Dentro de esta dimensión, la comunicación con el equipo de trabajo fue la que obtuvo un menor puntaje, siendo uno de los principales problemas percibidos por los trabajadores al realizar trabajo remoto. Asimismo, un 77% de los encuestados afirma tener el equipamiento tecnológico adecuado para realizar labores remotas. Esto evidencia que aún existe un margen de mejora para que la implementación del trabajo remoto se realice de manera óptima en los trabajadores. En cuanto a la conectividad a internet, en promedio, el 73% cuenta con una buena conectividad para el desarrollo de sus labores.

Además, la dimensión modificación de la organización obtuvo en promedio una menor calificación. El 43% de los servidores considera que existe un aumento de la carga laboral al realizar trabajo remoto. Esto indica que parte de los empleados sienten que están trabajando más horas o que las demandas laborales han aumentado al no tener márgenes claros entre el teletrabajo y la vida personal. De ahí lo importante que la entidad establezca políticas y pautas claras para garantizar que los empleados tengan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, incluso cuando trabajan desde casa. Además, el 37% de los encuestados considera que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo en las instalaciones de la entidad. Esto está relacionado con las demandas adicionales que surgen al trabajar desde casa, como la gestión de la tecnología, las interrupciones en el hogar o la sensación de aislamiento. La entidad debe evaluar formas de apoyar a los empleados para minimizar el agotamiento y promover el bienestar durante el trabajo remoto.

Sin embargo, es alentador observar que el 83% de los encuestados considera que existe una mayor comodidad personal al realizar trabajo remoto debido a la flexibilidad de horario. Esto indica que la flexibilidad en el horario de trabajo es positivamente valorada por la mayoría de los empleados y les brinda una sensación de autonomía y equilibrio. Además, el 87% de los encuestados organiza y planifica de manera óptima su tiempo y ritmo de trabajo. Esto sugiere que la mayoría de los empleados tienen habilidades efectivas de gestión del tiempo y una adaptación adecuada al trabajo remoto.

Para mejorar la dimensión de modificación de la organización, es importante abordar las preocupaciones relacionadas con la carga laboral y el agotamiento. Esto incluye establecer límites claros en cuanto a las horas de trabajo, proporcionar apoyo adicional para la gestión del estrés y promover la importancia del bienestar mental y físico. Además, es esencial mantener la flexibilidad de horarios y promover la autonomía en el trabajo remoto, ya que estos aspectos son valorados por los empleados. Brindar recursos y herramientas para la gestión eficiente del tiempo también ayuda a los empleados a planificar y organizar su trabajo de manera efectiva.

En relación a la dimensión espacio físico de trabajo, el 74% de los trabajadores cuenta con el mobiliario adecuado para realizar trabajo remoto. Esto es positivo, ya que contar con un mobiliario adecuado contribuye a mantener una postura cómoda y ergonómica durante la jornada laboral, lo cual a su vez ayuda a prevenir molestias y lesiones relacionadas con el trabajo. En cuanto a las condiciones ergonómicas, el 67% de los encuestados logra mantener una postura cómoda y adecuada durante la jornada laboral. Esto indica que la mayoría de los servidores son conscientes de lo importante que es mantener una postura adecuada y están tomando medidas para lograrlo. Sin embargo, es importante que la entidad se asegure de proporcionar información y recursos necesarios para que todos los empleados puedan mantener condiciones ergonómicas adecuadas.

Por otro lado, las distracciones e interrupciones al realizar trabajo remoto afectan al 20% de los trabajadores. Esto indica que un porcentaje significativo de empleados está experimentando dificultades para mantener la concentración y la productividad debido a factores externos. Es fundamental que la entidad brinde

apoyo y recursos para minimizar las distracciones y ayudar a los empleados a establecer un entorno de trabajo remoto productivo.

Valencia (2018) respalda estos resultados al destacar que el uso de las tecnologías de la información es indispensable en el teletrabajo. Estas tecnologías interconectan sistemas a través de dispositivos informáticos, llevando a cabo las actividades sin necesidad de acudir al lugar de trabajo físico. Esto brinda una gran flexibilidad en la gestión del tiempo y reduce costos tanto fijos como variables. Además, esta modalidad laboral permite establecer metas, lo cual facilita el control de los resultados de manera accesible y sencilla.

Los hallazgos presentados por Ulate (2020) respaldan la idea de que es fundamental contar con herramientas que permitan realizar el trabajo de forma remota, sin la necesidad de estar físicamente presentes en la oficina. Esta investigación concluye que estas herramientas son eficientes para llevar a cabo actividades laborales, eliminando costos de producción y mantenimiento, al tiempo que brindan comodidad al empleado y la posibilidad de cumplir con sus responsabilidades desde su hogar. Además, el estudio recopila datos sobre los factores más relevantes que afectan el teletrabajo, destacando el uso de tecnología, Internet, teléfonos móviles y otros recursos computacionales para llevar a cabo las tareas asignadas sin tener que desplazarse al lugar de trabajo. Esto concuerda con los resultados de la investigación, al concluir que la dimensión tecnologías de la información y comunicación obtuvo en promedio por persona un puntaje más alto que el resto de dimensiones. Estas herramientas son esenciales para garantizar un teletrabajo eficiente y productivo.

De acuerdo a lo investigado por González et al. (2018) se identifican diversas limitaciones, como la falta de equipos necesarios para llevar a cabo el teletrabajo, así como acceso ilimitado a internet. Además, es necesario que se cuente con capacidades en el uso de tecnologías de la información, el cual es indispensable para un desempeño eficiente. Esto representa un nuevo desafío para los colaboradores del mercado laboral.

En cuanto a la variable condiciones laborales, la dimensión condiciones de tiempo obtuvo la mayor valoración, en cambio, en lo investigado por Luengo y Montoya (2020) las condiciones sociales presentaron significativamente mayor



puntaje. Por otro lado, la dimensión condiciones ambientales fue la que obtuvo una menor calificación, siendo la peor percibida. Dentro de esta dimensión, la temperatura obtuvo la menor calificación, siendo el aspecto más importante a mejorar en los ambientes de trabajo. En cuanto al diseño del lugar de trabajo, el 53% considera que es adecuado, mientras que el 67% considera que no está expuesto a riesgos inminentes.

A través del análisis descriptivo se descubrió que el 70% de los participantes consideraron las condiciones laborales como regulares, mientras que el 30% las calificaron como buenas. En cuanto a la dimensión condiciones ambientales, el 77% las considera como regular, el 10% la evaluó como buena y el 13% la calificó como baja. La dimensión de condiciones de tiempo fue evaluada como regular por el 53%, como buena por el 43% de los participantes y el 3% como baja. Por último, la dimensión de condiciones sociales fue considerada regular por el 57%, buena por el 40% y baja por el 3% de los encuestados. Estos resultados indican que la variable de condiciones laborales se cataloga principalmente como regular.

Este hallazgo sugiere que la institución y sus representantes no reconocen el esfuerzo realizado por sus colaboradores. Estos resultados encuentran respaldo en un estudio realizado por Valencia et al. (2019) donde se llegó a la conclusión de que las condiciones laborales y sociales de los trabajadores en Colombia muestran un horizonte desalentador. Esto, a su vez, repercute en la calidad del servicio ofrecido por los trabajadores.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión condiciones de tiempo, el 94% de los encuestados considera importante la comunicación con su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus labores a tiempo. Esto indica que la mayoría de los empleados reconocen la importancia de una comunicación efectiva y colaborativa para garantizar la eficiencia en el cumplimiento de tareas y metas. Además, el 77% de los encuestados considera que los plazos asignados para la ejecución de su trabajo son adecuados. Esto sugiere que la mayoría de los empleados perciben que los plazos establecidos les permiten realizar sus tareas de manera efectiva y sin sentir una presión excesiva. Sin embargo, es preocupante que el 50% de los trabajadores consideren que no reciben una retribución económica justa por sus

labores. Esto indica que existe una percepción de inequidad salarial dentro de la organización, lo cual genera insatisfacción y desmotivación entre los empleados.

Por último, en la dimensión condiciones sociales, se destaca que el 94% de encuestados considera que su jefe mantiene una actitud abierta hacia los puntos de vista de los trabajadores. Ello demuestra que la mayoría de los trabajadores siente que su jefe está dispuesto a escuchar y considerar las opiniones de los empleados, lo cual fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y participativo. Además, el nivel de compañerismo y solidaridad es percibido de manera elevada por el 77% de los encuestados. Esto sugiere que hay una buena relación y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo, lo cual contribuye a un clima laboral más positivo y motivador. Sin embargo, solo el 33% de los encuestados considera que la entidad tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores. Esto indica que hay un porcentaje significativo de empleados que sienten que sus necesidades no son suficientemente consideradas o atendidas por la organización. Esto genera sentimientos de insatisfacción y afecta la moral de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la variable trabajo remoto y la variable condiciones laborales. De acuerdo al análisis estadístico de Pearson, existe una relación directa y moderada.
2. El nivel de trabajo remoto es regular con una frecuencia del 63%. La comunicación con el equipo de trabajo es un problema percibido por los trabajadores. Aunque se percibe un aumento de la carga laboral en parte de los trabajadores, la flexibilidad horaria y la capacidad de organización son valoradas positivamente. En cuanto al espacio físico, la mayoría cuenta con mobiliario adecuado y mantiene una postura ergonómica, pero las distracciones e interrupciones siguen siendo un desafío para los trabajadores.
3. El nivel de las condiciones laborales es regular con una frecuencia del 70%. El diseño del lugar de trabajo es considerado adecuado por la mitad de los encuestados. Sin embargo, la mitad de los trabajadores no siente que recibe una retribución económica justa. Aunque se observan aspectos positivos en las condiciones sociales, como la actitud abierta del jefe y el compañerismo entre los empleados, aún existe una oportunidad de mejora en cuanto a atender de manera individual las necesidades de los trabajadores por parte de la entidad.
4. No existe relación entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones ambientales. Esto se basa en el análisis estadístico de Pearson, cuyos resultados respaldan la existencia de una relación directa y baja.
5. Existe relación significativa entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones de tiempo. De acuerdo al análisis estadístico de Pearson existe una relación directa y baja.
6. Existe relación significativa entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones sociales. Esto se basa en el análisis estadístico de Pearson, cuyos resultados respaldan la existencia de una relación directa y moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, promover una actitud abierta por parte de los jefes directos hacia los puntos de vista de los trabajadores. Implementar vías de comunicación efectivas y fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones ayudará a aumentar su sentido de pertenencia a la entidad.
2. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, brindar orientación y recursos a los empleados sobre cómo manejar las distracciones y mantener un ambiente de trabajo productivo en el hogar. Promover la importancia de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, alentando pausas regulares y la creación de un espacio de trabajo dedicado.
3. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, realizar evaluaciones periódicas de la carga laboral de los empleados y redistribuir las tareas según sea necesario para evitar el agotamiento y el estrés excesivo. Proporcionar recursos y herramientas adicionales de ser necesario con la finalidad de coadyuvar a los colaboradores a cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva.
4. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, implementar programas de reconocimiento y recompensas para reconocer y valorar el desempeño excepcional de los empleados.
5. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, implementar políticas y programas que aborden las necesidades individuales de los trabajadores. Realizar encuestas periódicas o entrevistas individuales para comprender las necesidades y preocupaciones específicas de los empleados, y tomar medidas para abordarlas de manera adecuada. Brindar apoyo adicional, como programas de desarrollo profesional, capacitación o asesoramiento, para contribuir al logro del máximo potencia de los colaboradores.
6. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, fomentar actividades de equipo, colaboración en proyectos y reconocimiento mutuo para fortalecer los lazos entre los trabajadores y cultivar un ambiente de compañerismo y solidaridad.

7. Al jefe de recursos humanos y jefe zonal, realizar evaluaciones periódicas de las condiciones laborales para reajustar las áreas deficientes. Esto implica el uso de encuestas de satisfacción, reuniones de retroalimentación con los empleados y la ejecución de los cambios necesarios basándose en los comentarios recibidos.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Hypothesis, method & research design. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197. <https://tinyurl.com/2fz8kdcc>
- Agudelo Viana, G., Aignerén Aburto, J. M. & Ruiz Restrepo, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, 1(18), 1–46. <https://tinyurl.com/2psydebm>
- Ali, A., Narine, L., Hill, P. & Bria, D. (2023). Factors Affecting Remote Workers' Job Satisfaction in Utah: An Exploratory Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5736. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095736>
- Almenara, C., Barroso, J., Romero, R., Llorente, M. & Román, P. (2007). *Definición de Nuevas Tecnologías* [en línea] OCW de la Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación. España.
- Anderson, E. (2017). *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*. Princeton: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400887781>
- Anzalone, A. (2015). Elementos para una perspectiva filosófica del trabajo. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 5(2), 133-152. <https://tinyurl.com/2kvljebu>
- Apuy Arias, L. (2008). *Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio-Noviembre 2008*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional. <https://tinyurl.com/2zh7nxqn>
- Atoche Pacherrés, M., García Chacchi, D. & Medina Sotelo, C. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 319–332. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1330>
- Blattner, C., Coulter, K. & Kymlicka, W. (Eds.). (2019). *Animal labour: A new frontier of interspecies justice?* Oxford University Press. <https://tinyurl.com/2z5tf6mj>

- Busenitz, L., West, G., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G. & Zacharakis, A. (2003). Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions. *Journal of management*, 29(3), 285-308. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\\_03\\_00013-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00013-8)
- Cajas Bravo, V., Pasquel Cajas, A. & Dávila Morán, R. (2023). Remote Work in Peru during the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 13(2), 58. <http://dx.doi.org/10.3390/admsci13020058>
- Carrasco-Aldunate, P., Rubio-Acuña, M. & Fuentes-Olavarría, D. (2011). Consentimiento informado: un pilar de la investigación clínica. *Aquichan*, 12(1), 32-41. <https://tinyurl.com/2qmcs62z>
- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019) Revisión sistemática del bienestar de los trabajadores electrónicos remotos en el trabajo: un enfoque multidimensional, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Cholbi, M. (2022). *Philosophical Approaches to Work and Labor*. Stanford Encyclopedia of Philosophy. <https://tinyurl.com/2ghtogby>
- Chudzicka-Czupała, A., Żywiłek-Szeja, M., Paliga, M., Grabowski, D. & Krauze, N. (2023). Remote and on-site work stress severity during the COVID-19 pandemic: comparison and selected conditions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(1), 96-111. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02001>
- Cordua, C. (2013). El humanismo. *Revista chilena de literatura*, 1(84), 9-17. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22952013000200002>
- Cortés Días, G., Henao Godoy, N. & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. *Pontificia Universidad Javeriana*, 21(1), 1-9. <https://tinyurl.com/2dudff7l>
- Cortés, J. (2017). *Retos de la implementación del teletrabajo en el sector público peruano* [Discurso]. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid: CLAD.

- Cruz-Ausejo, L. & Rosales Rimache, J. (2022). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia COVID-19: Una revisión rápida. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(4), 857-864. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>
- Domènech, A. (2019). *El eclipse de la fraternidad: una revisión republicana de la tradición socialista*. <https://tinyurl.com/2nbcxl2d>
- Eriksson, A., Dellve, L., Williamsson, A. & Skagert, K. (2022). How Conditions and Resources Connected to Digital Management Systems and Remote Work Are Associated with Sustainable Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15731. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315731>
- Faz Garza, O. & Malagón Monroy, D. (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 54(161), 541-570. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.161.16485>
- Fernández Prol, F. (2021). El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio. *Ius et Praxis*, 27(3), 179-197. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122021000300179>
- França, T., Godinho, F., Padilla, B., Vicente, M., Amâncio, L. & Fernandes, A. (2021). Articulações entre vida pessoal, familiar e profissional no contexto das instituições de ensino superior e científicas: A experiência de investigadoras e docentes durante a pandemia da Covid-19 em Portugal. *Forum sociológico*, 39, 43-52. <https://doi.org/10.4000/sociologico.10100>
- García, F. (2005). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa. <https://tinyurl.com/2qmb2rag>
- Gheaus, A. & Herzog, L. (2016). The goods of work (other than money!). *Journal of Social Philosophy* 47(1), 70-89. <https://doi.org/10.1111/josp.12140>
- Gifford, J. (2022). Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25(2), 105-113. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>



- Gilabert, P. (2016). Labor human rights and human dignity. *Philosophy & Social Criticism*, 42(2), 171-199. <https://doi.org/10.1177/019145371560>
- González García, L. M., Sosa Hernández, J. D. J. & Fierro Martínez, S. D. (2018). Online virtual sampling based on social networks to locating Teleworkers as participants in a study conducted in Victoria de Durango, Mexico. *PAAKAT: revista de tecnología y sociedad*, 8(15), 21-38. <https://doi.org/10.32870/pk.a8n15.333>.
- Greene, A. (2019). Making a Living: The Human Right to Livelihood. In *Economic Liberties and Human Rights* (pp. 153-181). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203701089-8>
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. *Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.* <https://tinyurl.com/2g8hjfhm>
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A. & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes universitarios*, 11(3), 45-59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Kandiyali, J. (2020). The importance of others: Marx on unalienated production. *Ethics*, 130(4), 555-587. <https://doi.org/10.1086/708536>
- Kant, I. (1793). *Teoría y Práctica. Primeras ediciones alemanas.* Madrid: Tecnos, 1986.
- Leroy, S., Schmidt, A. & Madjar, N. (2021). Working from home during COVID-19: A study of the interruption landscape. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1448–1465. <https://doi.org/10.1037/apl0000972>
- López-García, J., García-Herrero, S., Gutiérrez, J. & Mariscal, M. (2019). Psychosocial and Ergonomic Conditions at Work: Influence on the Probability

- of a Workplace Accident. *BioMed Research International*, 2019, 1-13.  
<https://doi.org/10.1155/2019/2519020>
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. <https://tinyurl.com/2ocbor6a>
- Luengo-Martínez, C. & Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 66(259), 69-80. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkineniemi, J. P., Sjöblom, K. & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392-416.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Mayorga, R., Sillis, K., Martínez, A., Salazar, D. & Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva.” *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93–95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>
- Miller, D. (2001). *Principles of social justice*. Harvard University Press.  
<https://tinyurl.com/2ndquezm>
- Moreno, M. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (115), 193-220. <https://tinyurl.com/2e38qldt>
- Noguera, J. (18-20 de diciembre de 2000). *El problema de la definición del trabajo*. [Conferencia]. Ponencia del I Encuentro entre Humanidades y Ciencias Sociales, Barcelona, España. <https://tinyurl.com/2nke5rst>
- Peña Zamalloa, G., Delgado Zamalloa, B., Mosquera Vivanco, D. & Mendoza Barros, A. (2022). Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 886-903.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.10>

- Pinedo, C. (2021) *Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://tinyurl.com/2jdk6o3t>
- Radun, J. & Hongisto, V. (2023). Perceived fit of different office activities–The contribution of office type and indoor environment. *Journal of Environmental Psychology*, 89, 102063. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102063>
- Raraz-Vidal, J., Allpas-Gomez, H., Torres-Salome, F., Cabrera-Patiño, W., Alcántara-Leyva, L., Ramos-Gómez, R., Aldea-Chihuantito, F., Colona-Risco, V. & Raraz-Vidal, O. (2021). Work conditions and personal protective equipment against COVID-19 in health personnel, Lima-Peru. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>
- Reidl-Martínez, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación En Educación Médica*, 2(6), 107–111. <https://tinyurl.com/2kpty8cj>
- Rendón-Macías, M., Villasís-Keeve, M. & Miranda-Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://tinyurl.com/2hdgfjek>
- Ricaldi, R., Ruiz, P., Camero, S., Denis, D. & Vértiz, R. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(1), 02-10. <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i1.2>
- Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S. & Duque-Oliva, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>

- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Sapién-Aguilar, A., Carrera-Ramos, M., Piñón-Howlet, L. & Gutiérrez-Díez, M. (2016). Competencias de tecnología de información para el trabajo a distancia en las organizaciones en México. *Publicaciones: Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla*, 1(46), 31-47. <https://tinyurl.com/2gwna6z9>
- Servir (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas, junio 2020*. <https://tinyurl.com/2qebhtwh>
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y. & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in psychology*, 12, 730969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Spriestersbach, A., Röhrig, B., Du Prel, J., Gerhold-Ay, A. & Blettner, M. (2009). Descriptive statistics: the specification of statistical measures and their presentation in tables and graphs. Part 7 of a series on evaluation of scientific publications. *Deutsches Ärzteblatt International*, 106(36), 578. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2009.0578>
- Todoli, J. (1952). FELICE BATTAGLIA: Filosofía del Lavoro (Book Review). *Revista de Filosofía*, 11(43), 681. <https://tinyurl.com/2n5m7898>
- Toscano, F. & Zappala, S. (2021). Overall Job Performance, Remote Work Engagement, Living With Children, and Remote Work Productivity During the COVID-19 Pandemic. *European journal of psychology open*, 80(3), 133-142. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>
- Ulate Araya, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends. *Tecnología en marcha Journal*, 8(33), 23-31. <https://tinyurl.com/26m64ocx>
- Valencia Catunta, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista Ius*, 12(41), 203-226. <https://tinyurl.com/2kgc5x2r>

- Valencia, D., Pereira J. & Rodríguez, J. (2019). Condiciones Laborales y Sociales de los Periodistas en las Regiones de Colombia. *Mediaciones Sociales*, 18, 85-106. <https://tinyurl.com/27zok3zg>
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://tinyurl.com/yfx5dk3z>
- Vargas-Salazar, I., Motta-Flores, M. & Cortez-Cortez de Uceda, G. (2022). El docente universitario peruano y la virtualidad en la emergencia sanitaria. *HUMAN REVIEW: International Humanities Review/Revista Internacional de Humanidades*, 11(1), 174. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4248>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A. & Leo-Amador, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15). <https://tinyurl.com/2k68h36m>
- Vélez, D. M. (1978). ¿Tiene sentido el humanismo? *Cuestiones Teológicas*, 5(11), 52-55. <https://tinyurl.com/2qwzgpwt>
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0. <https://tinyurl.com/2j5ey4fo>
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G. & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Vrousalis, N. (2018). Exploitation: A primer. *Philosophy Compass*, 13(2), e12486. <https://doi.org/10.1111/phc3.12486>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. (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>

Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo: feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Traficantes de sueños.

Xu, G., Wang, X., Han, X., Huang, S. & Huang, D. (2022). The dark side of remote working during pandemics: Examining its effects on work-family conflict and workplace wellbeing. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 79, 103174. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2022.103174>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Trabajo remoto	El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020)	Se desarrollará a través de 3 dimensiones y se empleará un cuestionario con 21 ítems, el cual será medido a través de la escala ordinal de Likert.	Espacio físico de trabajo	Mobiliario Espacio Ergonomía	1 - 6	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bajo [21 - 49]
			Tecnologías de la Información y Comunicación	Tecnologías de la información Tecnologías de la comunicación	7 - 12		Regular [50-78]
			Modificación de la organización	Planificación Organización Control	13 - 21		Alto [79-105]
Condiciones laborales	Las condiciones laborales están conformadas por distintos elementos y agentes que determinan el ambiente en donde el trabajador realice sus funciones, los cuales influyen en su rendimiento y seguridad laboral. (Raraz et al., 2021)	Se desarrollará a través de 3 dimensiones y se empleará un cuestionario con 21 ítems, el cual será medido a través de la escala ordinal de Likert.	Condiciones ambientales	Iluminación Ventilación Ruido Temperatura Seguridad	1 - 7	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bajo [21 - 49]
			Condiciones de tiempo	Carga laboral Remuneración Jornada laboral	8 - 14		Regular [50-78]
			Condiciones sociales	Relaciones con el jefe Relaciones con los compañeros Relaciones con la entidad	15 - 21		Alto [79-105]

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Por medio del presente cuestionario usted está de acuerdo en realizar esta encuesta con fines educativos para mi investigación. La respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

#### Indicaciones:

Por favor lea atentamente cada ítem y seleccione la alternativa más apropiada para usted. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

#### Escala valorativa:

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

	DIMENSIONES	ESCALA				
	<b>Espacio físico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle el mobiliario y equipo adecuado para realizar sus funciones de manera remota?					
2	¿Considera usted que la entidad mantiene informado a sus trabajadores sobre los riesgos existentes al realizar trabajo remoto?					
3	¿Considera usted que logra mantener una postura cómoda y adecuada al realizar trabajo remoto?					
4	¿Considera usted que cuenta con el mobiliario adecuado al realizar trabajo remoto?					
5	¿Considera usted que cuenta con un espacio de trabajo apropiado al realizar trabajo remoto?					
6	¿Considera usted que cuenta con un área de trabajo libre de interrupciones al realizar trabajo remoto?					
7	¿Considera usted que cuenta con una adecuada zona de descanso y relajación al realizar trabajo remoto?					
	<b>Tecnología de la información y comunicación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle los medios tecnológicos adecuados para realizar sus funciones de manera remota?					
9	¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico adecuado para el desarrollo de sus funciones?					



10	¿Considera usted que el apoyo brindado por el área de informática de la entidad es el adecuado?					
11	¿Considera usted que puede comunicarse sin dificultad con su equipo de trabajo cuando trabaja de manera remota?					
12	¿Considera usted que su conectividad a internet le permite realizar sus funciones de manera remota sin dificultades?					
13	¿Considera usted que tiene acceso adecuado a la información necesaria para realizar sus funciones de manera remota?					
	<b>Modificación de la organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	¿Considera que existe un aumento de la carga laboral al realizar trabajo remoto?					
15	¿Considera que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo en las instalaciones de la entidad?					
16	¿Considera que al realizar trabajo remoto dedica más horas a trabajar fuera de su horario laboral?					
17	¿Considera que puede planificar y organizar de manera óptima su tiempo y ritmo de trabajo al realizar trabajo remoto?					
18	¿Considera que al realizar trabajo remoto puede distribuir adecuadamente sus horas de descanso?					
19	¿Considera que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es idónea?					
20	¿Considera que la flexibilidad de horario del trabajo remoto le otorga una mayor comodidad personal?					
21	¿Considera que las labores remotas contribuyen a reducir sus niveles de estrés?					

## CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Por medio del presente cuestionario usted está de acuerdo en realizar esta encuesta con fines educativos para mi investigación. La respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

### Indicaciones:

Por favor lea atentamente cada ítem y seleccione la alternativa más apropiada para usted. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

### Escala valorativa:

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

DIMENSIONES		ESCALA				
<b>CONDICIONES AMBIENTALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted que la iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?					
2	¿Considera usted que la ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada?					
3	¿Considera usted que el nivel de ruido de su lugar de trabajo es el adecuado?					
4	¿Considera usted que su puesto de trabajo mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada?					
5	¿Considera usted que el diseño de su lugar de trabajo es el adecuado?					
6	¿Considera usted que el ambiente de su lugar de trabajo favorece la proliferación de enfermedades?					
7	¿Considera usted que su puesto de trabajo está expuesto a riesgos?					
<b>CONDICIONES DE TIEMPO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	¿Considera usted que la carga laboral diaria es proporcional a sus horas de trabajo?					
9	¿Considera usted que los plazos asignados para la ejecución de su trabajo son adecuados?					
10	¿Considera usted que existe una repartición equitativa de la carga laboral?					
11	¿Considera usted que recibe una retribución económica justa por sus labores?					
12	¿Considera usted que la entidad debería capacitar a su personal para mejorar su gestión del tiempo?					

13	¿Considera usted que su ambiente de trabajo está libre de distracciones?					
14	¿Considera usted que la comunicación con su equipo de trabajo favorece el cumplimiento de sus labores a tiempo?					
	<b>CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿Considera usted que su jefe muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista de los colaboradores?					
16	¿Considera usted que recibe el reconocimiento adecuado por su trabajo?					
17	¿Considera que el compañerismo y solidaridad en su ambiente de trabajo es el adecuado?					
18	¿Considera que la entidad desarrolla oportunamente eventos que propicien la integración y buen desarrollo de las relaciones con sus compañeros de trabajo?					
19	¿Considera que la entidad fomenta el desarrollo de nuevas competencias?					
20	¿Consideras que se tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores?					
21	¿Considera que su trabajo es reconocido por la comunidad?					

### Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

#### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: .....

Investigador (a) (es): .....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email: .....  
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Sandra Cecilia Ramírez Lau
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctora (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asesora de tesis
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de trabajo remoto
<b>Autor (a):</b>	Piero Armando Donayre Trujillo
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Servidores públicos de una entidad de Ica
<b>Dimensiones:</b>	Espacio físico, Tecnología de la información y comunicación y modificación de la organización.
<b>Confiabilidad:</b>	Alpha de Cronbach
<b>Escala:</b>	Ordinal de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	5
<b>Cantidad de ítems:</b>	21
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 min.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de trabajo remoto elaborado por Piero Armando Donayre Trujillo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

#### Definición de la variable:

El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020).

#### Dimensión 1: Espacio físico de trabajo

Definición de la dimensión:

Se refiere a la infraestructura donde el trabajador realiza sus tareas, así como los elementos que afectan su comodidad en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos (Apuy, 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobiliario Espacio Ergonomía	1. ¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle el mobiliario y equipo adecuado para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que la entidad mantiene informado a sus trabajadores sobre los riesgos existentes al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que logra mantener una postura cómoda y adecuada al realizar trabajo remoto?	4	4	3	
	4. ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario adecuado al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que cuenta con un espacio de trabajo apropiado al realizar trabajo remoto?	4	4	3	
	6. ¿Considera usted que cuenta con un área de trabajo libre de interrupciones al realizar trabajo remoto?	4	4	3	

	7. ¿Considera usted que cuenta con una adecuada zona de descanso y relajo al realizar trabajo remoto?	4	4	3	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

### Dimensión 2: Tecnologías de la información y comunicación

Definición de la dimensión:

Son todas aquellas herramientas, principios y técnicas que permiten la transferencia y el tratamiento de información, mediante las cuales se puede realizar divulgación de información y pueden ser utilizadas para la realización de actividades labores a distancia (Servir, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnologías de la información Tecnologías de la comunicación	1. ¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle los medios tecnológicos adecuados para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	3	
	2. ¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico adecuado para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que el apoyo brindado por el área de informática de la entidad es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que puede comunicarse sin dificultad con su equipo de trabajo cuando trabaja de manera remota?	4	4	3	
	5. ¿Considera usted que su conectividad a internet le permite realizar sus funciones de manera remota sin dificultades?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que tiene acceso adecuado a la información necesaria para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	4	

### Dimensión 3: Modificación de la organización

Definición de la dimensión:

Son aquellos cambios realizados en las entidades a fin de mejorar los procesos y resultados institucionales, permitiendo el desarrollo de las actividades con un nuevo estilo. (Servir, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Organización Control	1. ¿Considera que existe un aumento de la carga laboral al realizar trabajo remoto?	4	3	4	
	2. ¿Considera que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo en las instalaciones de la entidad?	4	3	3	



3. ¿Considera que al realizar trabajo remoto dedica más horas a trabajar fuera de su horario laboral?	4	4	4	
4. ¿Considera que puede planificar y organizar de manera óptima su tiempo y ritmo de trabajo al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
5. ¿Considera que al realizar trabajo remoto puede distribuir adecuadamente sus horas de descanso?	4	4	4	
6. ¿Considera que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es idónea?	4	3	3	
7. ¿Considera que la flexibilidad de horario del trabajo remoto le otorga una mayor comodidad personal?	4	3	4	
8. ¿Considera que las labores remotas contribuyen a reducir sus niveles de estrés?	4	4	4	



Sandra Cecilia Ramírez Lau  
**DNI: 18100336**



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 02: Condiciones laborales

#### Definición de la variable:

El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020).

#### Dimensión 1: Condiciones ambientales

Consiste en aquellos elementos relacionados con la iluminación, el sonido, la ambientación, entre otros, los cuales deben ser adecuados y acondicionados de acuerdo a la actividad que se realiza en el entorno para propiciar la integridad de la salud y la comodidad de los colaboradores. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación Ventilación Ruido Temperatura Seguridad	1. ¿Considera usted que la iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que la ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que el nivel de ruido de su lugar de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que su puesto de trabajo mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que el diseño de su lugar de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que el ambiente de su lugar de trabajo favorece la proliferación de enfermedades?	4	4	3	
	7. ¿Considera usted que su puesto de trabajo está expuesto a riesgos?	4	4	4	

#### Dimensión 2: Condiciones de tiempo

Definición de la dimensión:

Se refiere al factor que determina la amplitud de la jornada laboral impartida a los colaboradores, los cuales deben ser legales y de acorde a la remuneración que reciben por los servicios prestados, los mismos que deben cumplirse de acuerdo a los pactado y en el tiempo establecido para que los colaboradores puedan cumplir con sus obligaciones financieras particulares. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral Remuneración Jornada laboral	1. ¿Considera usted que la carga laboral diaria es proporcional a sus horas de trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que los plazos asignados en la ejecución de su trabajo son adecuados?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que existe una repartición equitativa de la carga laboral?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que recibe una retribución económica justa por sus labores?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que la entidad debería capacitar a su personal para mejorar su gestión del tiempo?	4	3	4	
	6. ¿Considera usted que su ambiente de trabajo está libre de distracciones?	4	3	4	
	7. ¿Considera usted que la comunicación con su equipo de trabajo favorece el cumplimiento de sus labores a tiempo?	4	4	4	

### Dimensión 3: Condiciones sociales

Definición de la dimensión:

Consiste en todos aquellos elementos de procedencia externa al colaborador, la cual está relacionada a la relación que mantiene con sus jefes o directivos de la organización, lo cual impacta ya sea de manera positiva o negativa de acuerdo a cómo se desarrollen estas relaciones. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el jefe Relaciones con los compañeros de trabajo Relación con la entidad	1. ¿Considera usted que su jefe muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista de los colaboradores?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que recibe el reconocimiento adecuado por su trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Considera que el compañerismo y solidaridad en su ambiente de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera que la entidad desarrolla	4	4	4	

oportunamente eventos que propicien la integración y buen desarrollo de las relaciones con sus compañeros de trabajo?				
5. ¿Considera que la entidad fomenta el desarrollo de nuevas competencias?	4	3	4	
6. ¿Consideras que se tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores?	4	3	4	
7. ¿Considera que su trabajo es reconocido por la comunidad?	4	4	4	



Sandra Cecilia Ramírez Lau  
**DNI: 18100336**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/09/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b> Fecha de diploma: 21/01/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	<b>MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b> Fecha de diploma: 18/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

#### Definición de la variable:

El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020).

#### Dimensión 1: Espacio físico de trabajo

Definición de la dimensión:

Se refiere a la infraestructura donde el trabajador realiza sus tareas, así como los elementos que afectan su comodidad en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos (Apuy, 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobiliario Espacio Ergonomía	1. ¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle el mobiliario y equipo adecuado para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que la entidad mantiene informado a sus trabajadores sobre los riesgos existentes al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que logra mantener una postura cómoda y adecuada al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario adecuado al realizar trabajo remoto?	4	3	4	
	5. ¿Considera usted que cuenta con un espacio de trabajo apropiado al realizar trabajo remoto?	4	4	4	



	6. ¿Considera usted que cuenta con un área de trabajo libre de interrupciones al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	7. ¿Considera usted que cuenta con una adecuada zona de descanso y relajó al realizar trabajo remoto?	4	3	4	

## Dimensión 2: Tecnologías de la información y comunicación

Definición de la dimensión:

Son todas aquellas herramientas, principios y técnicas que permiten la transferencia y el tratamiento de información, mediante las cuales se puede realizar divulgación de información y pueden ser utilizadas para la realización de actividades labores a distancia (Servir, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnologías de la información Tecnologías de la comunicación	1. ¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle los medios tecnológicos adecuados para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	3	
	2. ¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico adecuado para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que el apoyo brindado por el área de informática de la entidad es el adecuado?	4	3	3	
	4. ¿Considera usted que puede comunicarse sin dificultad con su equipo de trabajo cuando trabaja de manera remota?	4	3	4	
	5. ¿Considera usted que su conectividad a internet le permite realizar sus funciones de manera remota sin dificultades?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que tiene acceso adecuado a la información necesaria para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	4	

## Dimensión 3: Modificación de la organización

Definición de la dimensión:

Son aquellos cambios realizados en las entidades a fin de mejorar los procesos y resultados institucionales, permitiendo el desarrollo de las actividades con un nuevo estilo. (Servir, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Organización Control	1. ¿Considera que existe un aumento de la carga laboral al realizar trabajo remoto?	4	3	3	

2. ¿Considera que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo en las instalaciones de la entidad?	4	4	4	
3. ¿Considera que al realizar trabajo remoto dedica más horas a trabajar fuera de su horario laboral?	4	4	4	
4. ¿Considera que puede planificar y organizar de manera óptima su tiempo y ritmo de trabajo al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
5. ¿Considera que al realizar trabajo remoto puede distribuir adecuadamente sus horas de descanso?	4	4	4	
6. ¿Considera que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es idónea?	4	3	3	
7. ¿Considera que la flexibilidad de horario del trabajo remoto le otorga una mayor comodidad personal?	4	4	4	
8. ¿Considera que las labores remotas contribuyen a reducir sus niveles de estrés?	4	3	3	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 PETEN  
 Atlántico Donayre Guerra  
 SUB-DIRECTOR  
 I.C.A.  
 L.E. N° 2252 "FRANCISCO FLORES CHINARRÓ"



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 02: Condiciones laborales

#### Definición de la variable:

El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020).

#### Dimensión 1: Condiciones ambientales

Consiste en aquellos elementos relacionados con la iluminación, el sonido, la ambientación, entre otros, los cuales deben ser adecuados y acondicionados de acuerdo a la actividad que se realiza en el entorno para propiciar la integridad de la salud y la comodidad de los colaboradores. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación Ventilación Ruido Temperatura Seguridad	1. ¿Considera usted que la iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que la ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que el nivel de ruido de su lugar de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que su puesto de trabajo mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que el diseño de su lugar de trabajo es el adecuado?	4	4	3	
	6. ¿Considera usted que el ambiente de su lugar de trabajo favorece la proliferación de enfermedades?	4	4	3	
	7. ¿Considera usted que su puesto de trabajo está expuesto a riesgos?	4	4	3	

## Dimensión 2: Condiciones de tiempo

Definición de la dimensión:

Se refiere al factor que determina la amplitud de la jornada laboral impartida a los colaboradores, los cuales deben ser legales y de acuerdo a la remuneración que reciben por los servicios prestados, los mismos que deben cumplirse de acuerdo a lo pactado y en el tiempo establecido para que los colaboradores puedan cumplir con sus obligaciones financieras particulares. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral Remuneración Jornada laboral	1. ¿Considera usted que la carga laboral diaria es proporcional a sus horas de trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que los plazos asignados en la ejecución de su trabajo son adecuados?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que existe una repartición equitativa de la carga laboral?	4	3	3	
	4. ¿Considera usted que recibe una retribución económica justa por sus labores?	4	3	3	
	5. ¿Considera usted que la entidad debería capacitar a su personal para mejorar su gestión del tiempo?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que su ambiente de trabajo está libre de distracciones?	4	4	4	
	7. ¿Considera usted que la comunicación con su equipo de trabajo favorece el cumplimiento de sus labores a tiempo?	4	4	4	

## Dimensión 3: Condiciones sociales

Definición de la dimensión:

Consiste en todos aquellos elementos de procedencia externa al colaborador, la cual está relacionada a la relación que mantiene con sus jefes o directivos de la organización, lo cual impacta ya sea de manera positiva o negativa de acuerdo a cómo se desarrollen estas relaciones. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el jefe Relaciones con los	1. ¿Considera usted que su jefe muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista de los colaboradores?	4	4	4	

compañeros de trabajo Relación con la entidad	2. ¿Considera usted que recibe el reconocimiento adecuado por su trabajo?	4	4	3	
	3. ¿Considera que el compañerismo y solidaridad en su ambiente de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera que la entidad desarrolla oportunamente eventos que propicien la integración y buen desarrollo de las relaciones con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	5. ¿Considera que la entidad fomenta el desarrollo de nuevas competencias?	4	4	4	
	6. ¿Consideras que se tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	
	7. ¿Considera que su trabajo es reconocido por la comunidad?	4	4	4	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
PETEN  
Atlántico Donayre Guerra  
SUB-DIRECTOR  
L.E. N° 22521 FRANCISCO FLORES CHINARRÓ



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DONAYRE GUERRA, JESUS ARMANDO DNI 21465158	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO  Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA PERU
DONAYRE GUERRA, JESUS ARMANDO DNI 21465158	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 16/05/2015 Fecha egreso: 23/10/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
DONAYRE GUERRA, JESUS ARMANDO DNI 21465158	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  Fecha de diploma: 17/08/06 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/05/1991 Fecha egreso: 21/08/1992	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
DONAYRE GUERRA, JESUS ARMANDO DNI 21465158	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  Fecha de diploma: 17/08/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU

### CERTIFICADO DE ESTUDIO

La Dirección Académica de Ricardo Palma CiCAT, otorga el Presente

A: **JESUS ARMANDO DONAYRE GUERRA**

Quién ha concluido satisfactoriamente sus estudios en el curso de nivel especialización en

**GESTIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Siendo evaluado en las siguientes asignaturas y obteniendo resultados favorables tal como se especifica en el presente y que a continuación se detalla.

ASIGNATURAS APROBADAS	NOTAS
Elaboración del plan estratégico institucional	17
Formulación y aprobación del plan operacional	17
Elaboración del reglamento de organización y funciones - ROF	17
Formulación y elaboración del plan anual de adquisiciones y contrataciones PAAC	16
Configuración del cuadro de asignación de personal PAP	17
Formulación y aprobación del presupuesto analítico de personal	16
Elaboración de manual de organización y funciones MOF	17
Elaboración del manual de procedimientos. MAPRO - TUPA	17
Diccionarios de cargos por competencias. Meritocracia. Innovación	16
Sistema de gestión de calidad de servicio al ciudadano	16
<b>PROMEDIO FINAL</b>	<b>17</b>

Con un periodo de 12 meses de estudio equivalente a 1200 horas académicas  
Realizado del 02 de Enero de 2021 Fecha de término 29 de Diciembre de 2021

Se expide el presente Certificado para los fines que estime conveniente.

Lima, 30 de Diciembre de 2021





El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

#### Definición de la variable:

El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020).

#### Dimensión 1: Espacio físico de trabajo

Definición de la dimensión:

Se refiere a la infraestructura donde el trabajador realiza sus tareas, así como los elementos que afectan su comodidad en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos (Apuy, 2008).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobiliario Espacio Ergonomía	1. ¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle el mobiliario y equipo adecuado para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que la entidad mantiene informado a sus trabajadores sobre los riesgos existentes al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que logra mantener una postura cómoda y adecuada al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que cuenta con el mobiliario adecuado al realizar trabajo remoto?	4	3	4	
	5. ¿Considera usted que cuenta con un espacio de trabajo apropiado al realizar trabajo remoto?	4	4	4	

	6. ¿Considera usted que cuenta con un área de trabajo libre de interrupciones al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
	7. ¿Considera usted que cuenta con una adecuada zona de descanso y relajó al realizar trabajo remoto?	4	3	4	

## Dimensión 2: Tecnologías de la información y comunicación

Definición de la dimensión:

Son todas aquellas herramientas, principios y técnicas que permiten la transferencia y el tratamiento de información, mediante las cuales se puede realizar divulgación de información y pueden ser utilizadas para la realización de actividades labores a distancia (Servir, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnologías de la información Tecnologías de la comunicación	1. ¿Considera usted que la entidad debería proporcionarle los medios tecnológicos adecuados para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	3	
	2. ¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico adecuado para el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que el apoyo brindado por el área de informática de la entidad es el adecuado?	4	3	3	
	4. ¿Considera usted que puede comunicarse sin dificultad con su equipo de trabajo cuando trabaja de manera remota?	4	3	4	
	5. ¿Considera usted que su conectividad a internet le permite realizar sus funciones de manera remota sin dificultades?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que tiene acceso adecuado a la información necesaria para realizar sus funciones de manera remota?	4	4	4	

## Dimensión 3: Modificación de la organización

Definición de la dimensión:

Son aquellos cambios realizados en las entidades a fin de mejorar los procesos y resultados institucionales, permitiendo el desarrollo de las actividades con un nuevo estilo. (Servir, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Organización Control	1. ¿Considera que existe un aumento de la carga laboral al realizar trabajo remoto?	4	3	3	

2. ¿Considera que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo en las instalaciones de la entidad?	4	4	4	
3. ¿Considera que al realizar trabajo remoto dedica más horas a trabajar fuera de su horario laboral?	4	4	4	
4. ¿Considera que puede planificar y organizar de manera óptima su tiempo y ritmo de trabajo al realizar trabajo remoto?	4	4	4	
5. ¿Considera que al realizar trabajo remoto puede distribuir adecuadamente sus horas de descanso?	4	4	4	
6. ¿Considera que la recuperación de la fatiga entre una jornada de trabajo y la siguiente es idónea?	4	3	3	
7. ¿Considera que la flexibilidad de horario del trabajo remoto le otorga una mayor comodidad personal?	4	4	4	
8. ¿Considera que las labores remotas contribuyen a reducir sus niveles de estrés?	4	3	3	

*Irving Josue Valle Miranda*

Irving Josue Valle Miranda  
 LIC. ADMINISTRACIÓN  
 C.L.A.D. 29756



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 02: Condiciones laborales

#### Definición de la variable:

El trabajo remoto es una forma flexible de organización que permite desempeñar las funciones laborales sin presencia física. (Cardozo y Bulcourf, 2020).

#### Dimensión 1: Condiciones ambientales

Consiste en aquellos elementos relacionados con la iluminación, el sonido, la ambientación, entre otros, los cuales deben ser adecuados y acondicionados de acuerdo a la actividad que se realiza en el entorno para propiciar la integridad de la salud y la comodidad de los colaboradores. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación Ventilación Ruido Temperatura Seguridad	1. ¿Considera usted que la iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que la ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que el nivel de ruido de su lugar de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted que su puesto de trabajo mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que el diseño de su lugar de trabajo es el adecuado?	4	4	3	
	6. ¿Considera usted que el ambiente de su lugar de trabajo favorece la proliferación de enfermedades?	4	4	3	
	7. ¿Considera usted que su puesto de trabajo está expuesto a riesgos?	4	4	3	

## Dimensión 2: Condiciones de tiempo

Definición de la dimensión:

Se refiere al factor que determina la amplitud de la jornada laboral impartida a los colaboradores, los cuales deben ser legales y de acuerdo a la remuneración que reciben por los servicios prestados, los mismos que deben cumplirse de acuerdo a lo pactado y en el tiempo establecido para que los colaboradores puedan cumplir con sus obligaciones financieras particulares. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral Remuneración Jornada laboral	1. ¿Considera usted que la carga laboral diaria es proporcional a sus horas de trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que los plazos asignados en la ejecución de su trabajo son adecuados?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que existe una repartición equitativa de la carga laboral?	4	3	3	
	4. ¿Considera usted que recibe una retribución económica justa por sus labores?	4	3	3	
	5. ¿Considera usted que la entidad debería capacitar a su personal para mejorar su gestión del tiempo?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que su ambiente de trabajo está libre de distracciones?	4	4	4	
	7. ¿Considera usted que la comunicación con su equipo de trabajo favorece el cumplimiento de sus labores a tiempo?	4	4	4	

## Dimensión 3: Condiciones sociales

Definición de la dimensión:

Consiste en todos aquellos elementos de procedencia externa al colaborador, la cual está relacionada a la relación que mantiene con sus jefes o directivos de la organización, lo cual impacta ya sea de manera positiva o negativa de acuerdo a cómo se desarrollen estas relaciones. (Luengo y Montoya, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el jefe Relaciones con los	1. ¿Considera usted que su jefe muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista de los colaboradores?	4	4	4	

compañeros de trabajo Relación con la entidad	2. ¿Considera usted que recibe el reconocimiento adecuado por su trabajo?	4	4	3	
	3. ¿Considera que el compañerismo y solidaridad en su ambiente de trabajo es el adecuado?	4	4	4	
	4. ¿Considera que la entidad desarrolla oportunamente eventos que propicien la integración y buen desarrollo de las relaciones con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	5. ¿Considera que la entidad fomenta el desarrollo de nuevas competencias?	4	4	4	
	6. ¿Consideras que se tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	
	7. ¿Considera que su trabajo es reconocido por la comunidad?	4	4	4	

*Irving Josue Valle Miranda*

Irving Josue Valle Miranda  
 LIC. ADMINISTRACIÓN  
 C.L.A.D. 29756



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VALLE MIRANDA, IRVING JOSUE DNI 76594985	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b> <b>Fecha de diploma:</b> 16/01/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VALLE MIRANDA, IRVING JOSUE DNI 76594985	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> <b>Fecha de diploma:</b> 11/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
VALLE MIRANDA, IRVING JOSUE DNI 76594985	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN</b> <b>Fecha de diploma:</b> 13/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 16/09/2012 Fecha egreso: 13/09/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>



## Anexo 6. Matriz de consistencia

**Título:** Trabajo remoto y condiciones laborales en una entidad del estado de la Región de Ica 2023

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones ambientales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones ambientales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones ambientales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p>
<p>¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones de tiempo en una entidad pública de la Región de Ica, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones de tiempo en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones de tiempo en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	<p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
<p>¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones sociales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones sociales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones sociales en una entidad pública de la Región de Ica, 2023.</p>	

## Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO TRABAJO REMOTO

ITEM	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Sujeto 10	Varianzas
1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0.2
2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	4	1.21
3	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	0.81
4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	0.84
5	3	2	2	3	2	2	1	4	2	2	0.61
6	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	0.64
7	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	0.8
8	5	2	2	4	1	2	4	5	2	1	2.16
9	5	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1.01
10	5	2	2	3	2	2	1	4	2	2	1.25
11	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	1.04
12	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	0.89
13	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	0.29
14	2	4	4	3	5	5	3	4	4	5	0.89
15	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	0.49
16	5	2	4	4	4	4	1	2	4	4	1.44
17	5	2	4	4	2	2	2	4	4	2	1.29
18	5	2	4	4	2	2	2	4	4	2	1.29
19	5	2	4	4	4	4	1	5	4	4	1.41
20	5	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1.29
21	5	4	2	4	5	5	3	4	2	5	1.29
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>76</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>52</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>93.84</b>

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach  
 k : Número de ítems  
 $V_i$  : Varianza de cada ítem  
 $V_t$  : Varianza del total

k= 21  
 $V_i$ = 21.140  
 $V_t$ = 93.840

$\alpha$ = **0.813**

De acuerdo al alfa de Cronbach, la valoración de la fiabilidad de los ítems es buena.

## RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO CONDICIONES LABORALES

ITEM	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Sujeto 10	Varianzas
1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	0.36
2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	0.29
3	2	4	5	2	1	2	4	1	2	2	1.65
4	2	3	5	3	2	3	4	2	3	2	0.89
5	2	4	4	3	1	2	4	1	3	2	1.24
6	4	3	2	3	1	2	4	1	3	4	1.21
7	4	4	3	3	2	4	5	2	3	4	0.84
8	2	2	2	4	1	2	3	1	4	2	1.01
9	2	2	4	4	4	4	1	4	4	2	1.29
10	2	4	4	3	1	1	5	1	3	2	1.84
11	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	0.56
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	0.21
13	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	0.24
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	0.09
15	2	2	5	4	2	2	4	2	4	2	1.29
16	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	0.49
17	4	2	4	3	1	2	5	1	3	4	1.69
18	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	0.49
19	4	2	4	2	1	2	3	1	2	4	1.25
20	2	4	4	3	5	5	1	5	3	2	1.84
21	2	2	3	2	1	2	4	1	2	2	0.69
<b>TOTAL</b>	58	62	82	62	47	58	72	47	62	58	98.36

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

$V_i$ : Varianza de cada ítem

$V_t$ : Varianza del total

k= 21  
 $V_i$ = 19.460  
 $V_t$ = 98.360

$\alpha$ = **0.842**

De acuerdo al alfa de Cronbach, la valoración de la fiabilidad de los ítems es buena.

## Anexo 8. Prueba de normalidad

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR01	.098	30	.200*	.983	30	.894
VAR02	.107	30	.200*	.978	30	.767

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Trabajo remoto y condiciones laborales en una entidad del estado de la Región de Ica 2023", cuyo autor es DONAYRE TRUJILLO PIERO ARMANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 Completa 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, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07637233 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0684-8542	Firmado electrónicamente por: JPAPANICOLAU el 02-08-2023 07:15:02

Código documento Trilce: TRI - 0611052