



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores públicos de
una unidad ejecutora en el VRAEM, 2022

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

AUTORA:

Sucñer Guisado, Diana (orcid.org/0000-0002-7910-6136)

ASESOR:

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

CO-ASESOR:

Mg. Cieza Calderón, María Elena (orcid.org/0000-0002-1531-6484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestro padre todo poderoso porque siempre contamos con sus bendiciones, su protección y su compañía y porque siempre me permite cumplir con mis propósitos sin dejar de cubrirnos con su manto piadoso en nuestras dichas y desdichas.

A mi querida madre María quien siempre fue y será la razón de mi ser y no existen palabras para expresar todo el amor y profundo respeto, a mi amado hijo Joaquín por darme la dicha y la alegría de ser madre, a mis hermanos y a mi familia en general.

Agradecimiento

Primero y, antes que nada, dar gracias a Dios, por estar siempre en cada paso que doy, por brindarme fuerza y sabiduría de seguir adelante.

Agradecer infinitamente a mi madre por apoyarme para la culminación de mi tesis y ser motivo para salir adelante y triunfar.

Agradezco a mi asesor de tesis por su orientación, enseñanza, paciencia, motivación y verificación de cada detalle del desarrollo de este proyecto de tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Análisis Descriptivo de la Variable 1 Trabajo Remoto	17
Tabla 2 Análisis Descriptivo de la Variable 2 Desempeño Laboral	18
Tabla 3 Correlación del trabajo remoto y el desempeño laboral	19
Tabla 4 Correlación de la dimensión Autonomía con Desarrollo	20
Tabla 5 Correlación de la dimensión Flexibilidad con la Eficacia	21
Tabla 6 Correlación de la dimensión Productividad con el Perfil Profesional	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño correlacional	16

Resumen

El presente trabajo de estudio se ejecutó con el objetivo de determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores públicos de una Unidad Ejecutora en el VRAEM – 2022, dicha investigación fue de un enfoque cuantitativo de tipo básica. El diseño fue de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, teniendo el método hipotético deductivo. La población de dicha Unidad estuvo compuesta por 53 servidores, la muestra fue censal. Se aplicaron dos instrumentos, una para la variable trabajo remoto y el otro para la variable desempeño laboral. Dicha investigación consta de dos variables, 03 dimensiones por cada variable, como por ejemplo el desenvolvimiento, eficacia, flexibilidad y productividad de los servidores la eficacia de ellos en las labores que desempeñan. Dentro de los resultados obtenidos entre el trabajo remoto y el desempeño laboral; se constató que existe una correlación positiva mediante el Alpha de Cronbach que obtuvo un valor de 0.991, para la medición de la relación entre las variables

Palabras clave: Trabajo remoto , desempeño laboral , desenvolvimiento y eficacia

Abstract

The present study work was carried out with the objective of determining the relationship between remote work and job performance in public servants of an Executing Unit in the VRAEM - 2022, said research was of a basic quantitative approach. The design was of a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational type, using the hypothetical deductive method. The population of said Unit was composed of 53 servers, the sample was census. Two instruments were applied, one for the remote work variable and the other for the work performance variable. Said investigation consists of two variables, 03 dimensions for each variable, such as the development, efficiency, flexibility and productivity of the servers, their effectiveness in the tasks they perform. Among the results obtained between remote work and work performance; It was verified that there is a positive correlation through Cronbach's Alpha that obtained a value of 0.991, for the measurement of the relationship between the variables.

Keywords: Remote work, job performance, development and effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

La forma de trabajo a nivel mundial ha evolucionado en el siglo XXI gracias al constante manejo de la tecnología digital y su constante modificación, lo que ha tenido un impacto significativo. En este contexto, los trabajos tradicionales han experimentado una transformación repentina a través del trabajo remoto, permitiendo que se ajusten y se adapten para mantener los servicios que se brindan. Como resultado, dicha manera de trabajo ha aumentado notablemente en el Caribe, América Latina y en los diferentes países del mundo, conforme a la mención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). Por otro lado, la eficacia en términos gubernamentales se relaciona con el efecto y la importancia pública que ha tenido en la sociedad, teniendo en cuenta los cambios generados por la pandemia, según los autores Alarcón y Salvador (2020).

En España, González et al. (2020) señalaron que actualmente se ha observado un aumento significativo en el compromiso laboral en el hogar debido a la coexistencia de la controversia sanitaria por la pandemia del Covid-19. Dicha postura ha obligado a los suministradores de servicios a auspiciar nuevas formas de convenios laborales, y a los profesionales a asumir nuevas responsabilidades para las cuales deben estar capacitados y experimentados en los nuevos enfoques que se están utilizando con el soporte de la tecnología.

Peralta (2020) mencionó que el teletrabajo tuvo su comienzo en los Estados Unidos alrededor de la década de 1970, a raíz de la crisis global del petróleo. Un ejemplo de esto es el primer proyecto piloto que se realizó en la década de 1980 en dicho país, donde se determinó que este modelo se consiguió ser utilizado como una herramienta para la incorporación laboral de colectivos desfavorecidos como personas con habilidades especiales o jefas de hogar, según señala Sime (2020).

En Costa Rica, Rappaccioli et al. (2021) indicó que las personas están trabajando desde sus propios hogares, lo que los ha obligado indirectamente a realizar tareas parciales y a terceros en su totalidad. Esto ha aumentado los niveles de estrés y ha reducido las oportunidades de desarrollo profesional debido al excesivo compromiso de horario en la institución (Quispe, et al., 2021). Así mismo

excesivo compromiso de horario en la institución (Quispe, et al., 2021). Así mismo Suarez (2020) señala que, el trabajo remoto experimentó cambios organizacionales y avances en la infraestructura tecnológica, los cuales tuvieron un impacto significativo en diversos entornos sociales, el trabajo remoto es rediseñar la economía, los empleados y la sociedad, creando un vínculo entre la empresa y la sociedad en general. los trabajadores a realizan sus funciones desde casa o en la oficina.

En ese sentido, para aquellos con conocimientos en tecnología e internet, ha sido más práctico acoplarse a algún canal virtual para continuar con su trabajo, lo que ha requerido una reinversión tecnológica y una mayor autonomía y que inspira confianza en el ámbito laboral, según la OIT y Eurofound (2019).

A nivel nacional, se destacó un fuerte vínculo positivo y directo entre el trabajo remoto y la efectividad según Mejía (2022). Camus (2022) demostró que la productividad profesional de los empleados de la entidad publicas mejora significativamente cuando se promueve el trabajo remoto. Además, Garay (2022) enfatizo la importancia del trabajo remotamente y el desempeño laboral en la gestión efectiva de su capital humano en la administración pública, especialmente en situaciones de emergencia de salud. También el estudio realizado por Cadillo (2020) analizó las carencias de empresas que han tomado decisiones específicas que han resultado en un bajo desempeño laboral. En general, las recompensas positivas, bonificaciones y nuevas responsabilidades, suelen ser un factor motivador para los empleados y mejorar su rendimiento laboral.

En cuanto al desempeño laboral, Cook (2019) señaló que diversas encuestas han demostrado que esta se debe a menudo un desempeño laboral que no cumple con las expectativas y que los responsables tomen decisiones apresuradas sin realizar un diagnóstico adecuado para identificar las causas y aplicar medidas correctivas. Por otro lado, destacar que la pandemia ha tenido un gran impacto en la forma en que se trabaja en todo el mundo, incluyendo Perú. A pesar de que muchas personas han tenido que trabajar desde casa, la insatisfacción laboral sigue siendo un problema importante. Según la encuesta de Dench Consultant mencionada en El Comercio, indica que gran porcentaje de los empleados peruanos quiere cambiar de trabajo o dejar su trabajo actual, a pesar de

la oportunidad de trabajar de forma remota proporcionada por las medidas de emergencia (Comercio, 2021). También cabe destacar que el gobierno peruano ha tomado medidas para permitir que las entidades públicas y privadas puedan seguir brindando servicios a través del trabajo remoto, utilizando leyes de emergencia y decretos especiales. Sin embargo, a pesar de estas medidas, la satisfacción laboral sigue siendo una preocupación importante para gran cantidad de los trabajadores peruanos (DL 1505).

A nivel local Porcel (2021) nos indica que el trabajo remotamente se relacionó de una forma relevante con el rendimiento profesional en los funcionarios y/o servidores de un distrito judicial del Cusco. De la misma manera Machaca (2022) determinó que existió una conexión directa entre el desenvolvimiento y el trabajo remoto. y también una conexión directa vulnerable entre la eficacia y la administración del trabajo remoto.

La investigación se efectuó en una unidad ejecutora del VRAEM del distrito de Pichari. Esta unidad ejecutora se dedica a mejorar y garantizar la calidad los servicios educativos, Por otra parte, debido a la emergencia sanitaria, los servicios que la entidad ofrecía para satisfacer las necesidades y solicitudes de sus usuarios se suspendieron temporalmente. En consecuencia, la unidad ejecutora decidió dar prioridad al trabajo remoto y mixto en los años 2020, 2021 y 2022. Esta nueva forma de trabajar afectó directamente en la eficacia de los servicios prestados a la comunidad educativa, cada servidor público que trabajaba de manera presencial se enfrentó a un desafío, teniendo que adaptarse y hacer constantes en utilizar cada vez más herramientas digitales e internet. Además, existieron casos, que tuvieron que conseguir equipos tecnológicos adecuados, ya que no todos contaban con ellos.

Los empleados administrativos de la unidad ejecutora se han considerado como población. Es importante tener en cuenta que esta nueva modalidad de trabajo ha surgido para evolucionar y, posiblemente, mantenerse en las instituciones públicas, como las unidades ejecutoras del estado. Por el cual, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad ejecutora en el 2022? y se desglosa en tres específicos (a) ¿Cuál es la relación que existe entre la autonomía

y el desenvolvimiento de los servidores?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre la flexibilidad y la eficacia de los servidores?, (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y perfil profesional de los servidores?

La presente investigación tuvo una justificación teórica ya que buscó ampliar el conocimiento científico sobre la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos en la unidad ejecutora del VRAEM. Asimismo, se enfocó en la elaboración de cuestionarios como instrumentos de medición para evaluar la relación entre el trabajo remoto y la autonomía, flexibilidad y productividad del servidor público. En términos prácticos, esta investigación es relevante para la gestión pública ya que la autonomía, flexibilidad y productividad son factores críticos para brindar un servicio efectivo. Los resultados proporcionados de este estudio son información valiosa sobre la realidad de los servidores públicos en medio de la coyuntura actual y beneficiarán a los usuarios del servicio.

De igual modo, el estudio tendrá como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM - 2022. Siendo los objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la autonomía y el desenvolvimiento de los servidores, (b) Determinar la relación que existe entre la flexibilidad y la eficacia de los servidores, y (c) Determinar la relación que existe entre la productividad y el perfil profesional de los servidores.

Basándose con los precedentes anteriores, se estableció que la realización de esta investigación es importante para demostrar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos.

Igualmente se planteó la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores público de una unidad ejecutora 2022. El cual permitió explorar la medición de las específicas: (a) Existe una relación significativa entre la autonomía y el desenvolvimiento de los servidores y (c) Existe una relación significativa entre la productividad y el perfil profesional de los servidores.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional: según Andrianova (2021) en su artículo sobre la regulación legal del trabajo remoto (TR de acá para adelante) y su repercusión en el Desempeño laboral (DL acá para adelante) en Rusia, se observa una creciente influencia del trabajo virtual y una falta de supervisión efectiva de las tareas realizadas por los empleados. El autor concluye que los nuevos sistemas de rendimiento laboral implementados en las instituciones públicas muestran una interacción limitada en términos de comunicación sobre cómo llevar a cabo las tareas asignadas.

Gutiérrez (2021) llevó a cabo un estudio en una entidad pública del sector defensa, a pesar de beneficiarse con las herramientas digitales y tecnológicas suficientes para el teletrabajo, los líderes exigían la presencia física de sus colaboradores. Se realizó una encuesta para investigar las razones detrás de esta práctica, comparando los resultados con teorías previas sobre la efectividad y el control del teletrabajo. Las conclusiones del estudio permitieron al lector considerar argumentos establecidos y presentan una idea adicional para continuar profundizando en el tema. Del mismo modo, Arias (2021) el estudio se enfocó en analizar el rendimiento cognitivo y el DL en relación al TR en el hogar, los resultados de la investigación no mostraron ninguna consecuencia significativa. A pesar de esto, se identificaron factores y temas importantes relacionados con el rendimiento cognitivo y el desempeño laboral que se interrelacionan de manera similar.

Según un artículo de Dinero (2020) se destaca la relación entre el TR y el DL desde los inicios del Covid-19. El objetivo principal fue evaluar el impacto del teletrabajo en las organizaciones públicas, considerando las medidas sanitarias implementadas, con un enfoque en el caso de Colombia. Los resultados revelaron que las entidades tuvieron que realizar cambios rápidos en sus planes de trabajo debido a las directrices políticas establecidas. Se evidenció una extensa variedad de capital humanos trabajando desde diferentes ubicaciones, lo cual generó mejoras en el logro de metas establecidas y en las tareas de oficina.

Charalampus et al. (2018) los resultados del estudio sobre el trabajo remoto electrónico indican una relación positiva entre esta modalidad laboral y diversas

dimensiones de bienestar en el trabajo, como el afectivo, cognitivo, social, profesional y psicosomático. Sin embargo, también se identificaron desventajas asociados al TR, como el aislamiento social y la percepción de amenazas en cuanto a la competitividad profesional. Estos hallazgos lograron ser útiles para mejorar las políticas de trabajo remoto y gestionarlas de manera más efectiva.

En el ámbito nacional: De acuerdo a Mejía, (2022) en Lima, los hallazgos del estudio revelaron una asociación positiva y significativa entre el trabajo remoto (TR) y la productividad en los empleados de la UGEL 03. En síntesis, los resultados indican que a medida que aumenta el trabajo remoto, se observa un mayor nivel de efectividad en términos de cumplimiento de objetivos organizacionales, gestión de procesos internos y utilización eficiente de recursos por parte de los empleados públicos.

Traverso (2022) los resultados de los mandatos impuestos por el gobierno peruano en la pandemia permitió proteger la salud y la productividad , adoptando el trabajo remoto , permite al trabajador organizar su tiempo de manera productiva para esto la entidad debe proporcionar todas las herramientas necesarias cabe resaltar que es primordial conocer sobre las ventajas y desventajas del TR para mantener un equilibrio entre el empleador y el empleado, las herramientas de comunicación , como las videoconferencias o los chats en grupo son necesarias para establecer reuniones y charlas informativas .En conclusión el trabajo remoto no requiere la presencia física y se realizarse desde casa.

De igual modo, Soto (2021) los resultados indican que la implementación adecuada del trabajo remoto tiene un impacto significativo en la calidad del servicio ofrecido por las empresas. Una parte considerable de los encuestados considera que esta forma de trabajar es eficiente, mientras que otra parte expresa lo contrario. Es esencial resaltar que la mejora en la calidad del servicio se vio influenciada principalmente por la reorganización de la estructura empresarial y la creación de espacios adecuados para llevar a cabo las actividades. Además, el uso de herramientas digitales resultó ser importante en este proceso. En resumen, los hallazgos sugieren que una gestión efectiva del trabajo remoto conlleva beneficios en la calidad del servicio brindado. La adaptación de la organización y la creación

de un ambiente propicio son factores clave para mejorar la calidad del servicio en un entorno de trabajo remoto.

Cisneros (2020) los resultados indican que el trabajo remoto se da de forma regular y excelente en un porcentaje significativo, lo que sugiere que la modalidad de trabajo a distancia es aceptada y llevada a cabo de manera efectiva en la organización. Sin embargo, hay áreas identificadas en cuanto a la cultura organizacional y herramientas digitales, donde se alcanzó mejorar para maximizar los beneficios del trabajo remoto. Por ende, tiene una relevancia para que se obtengan medidas para reducir el SB y promover un ambiente laboral saludable y productivo para el trabajo remoto.

Edquen (2020) señala que, en dicha investigación, se pudo concluir que el TR no ha cooperado de una manera positiva en el DL del personal de la fiscalía. Se identificó deficiencias en la dimensión de condiciones laborales, cantidad de trabajo y calidad en relaciones interpersonales, lo que afectó negativamente la productividad y el desarrollo de los procesos pendientes de los usuarios. Además, se evidenció que la mayoría de los colaboradores tuvo que trabajar de manera individual y con sus propios equipos tecnológicos, lo que pudo haber influido en la falta de herramientas y servicios de internet adecuados para llevar a cabo las labores encomendadas. Por lo tanto, se logró concluir que es necesario implementar medidas que puedan facultar la mejora de las condiciones laborales y tecnológicas del personal que realiza trabajo remoto para asegurar un desempeño adecuado y productivo

Como corrientes filosóficas se tiene:

El trabajo remoto es un fenómeno relativamente reciente que ha surgido gracias al avance de la tecnología y la conectividad digital, por lo que no existe una corriente filosófica específica directamente relacionada con este concepto. No obstante, se han identificado algunas corrientes filosóficas que han influido en el desarrollo del trabajo remoto.

Por ejemplo, la filosofía del trabajo de Karl Marx y Friedrich Engels ha influido en el desarrollo de las condiciones laborales modernas. En su obra, estos autores

argumentan que el trabajo debería ser una actividad creativa y libre, en lugar de una forma de explotación. Esto ha llevado a que en la actualidad se busquen nuevas formas de trabajo que permitan a las personas trabajar de manera más autónoma y creativa, y el trabajo remoto es una respuesta a esta búsqueda.

Otra corriente filosófica que ha influido en el trabajo remoto es el individualismo, que se enfoca en el desarrollo de la persona individual en lugar de la sociedad como un todo. El trabajo remoto se fundamenta en el concepto de que las personas logran trabajar de manera independiente desde cualquier lugar del mundo, sin tener que preocuparse por los límites geográficos y las estructuras de la oficina tradicional.

Finalmente, la ética de la responsabilidad y la sostenibilidad también ha tenido una influencia en el desarrollo del trabajo remoto. Esta corriente filosófica aboga por la idea de que tanto los trabajadores como las organizaciones deben asumir la responsabilidad de su impacto en el medio ambiente y en la sociedad en general. El trabajo remoto es considerado como una forma de reducir la huella de carbono al disminuir la necesidad de desplazamientos diarios hacia una oficina, así como de mejorar la calidad de vida al permitir a las personas pasar más tiempo con sus familias y comunidades locales.

Existen varias corrientes filosóficas para relacionarse con el desempeño laboral, entre las cuales se destacan:

El utilitarismo: esta corriente se enfoca en la maximización de la utilidad o el ventajoso beneficio para el incremento de número de personas posible. En el clima laboral, esto se explica en maximizar la productividad y la eficiencia, ya que se considera que de esta manera se logra el mayor bienestar para la empresa y los trabajadores.

El pragmatismo es una corriente filosófica que se centra en la acción práctica y la resolución de problemas concretos. En el contexto del trabajo, esto implica la búsqueda de soluciones prácticas y efectivas para los desafíos laborales, y la valoración de las buenas prácticas en la obtención de datos.

En resumen, cada corriente filosófica tiene su propia perspectiva y enfoque en cuanto al desempeño laboral, y se aplica de manera complementaria en la promoción de un ambiente laboral saludable y productivo.

Según Tapia (2020) la idea del trabajo remoto fue introducida en 1973 por un especialista de la NASA, como una manera de aminorar la utilización de energía y el tráfico. El primer indicio de esta práctica se dio en el artículo publicado por el Washington Post en 1979, seguido por el plan piloto de teletrabajo de 1992 dirigido a las agencias gubernamentales. Luego, en 2004, el Congreso de EE.UU. promovió el trabajo remoto en agencias federales a través de un proyecto de ley, y finalmente, esta práctica también fue implementada en empresas privadas. En la actualidad, el trabajo remoto se ha convertido en una alternativa de empleo viable.

De acuerdo con Cook (2019) el desarrollo del trabajo a distancia ha generado cambios significativos en el ámbito laboral, que requieren la disponibilidad de Internet y conexiones rápidas y confiables. Asimismo, es necesario contar con redes privadas virtuales (VPN) para acceder de forma remota a recursos digitales que puedan no estar disponibles en las instituciones u organizaciones correspondientes. Para llevar a cabo tareas designadas, se requiere el uso de herramientas tecnológicas rápidas, así como de instrumentos digitales, como el correo electrónico, las redes y las videoconferencias.

El autor Golden (2006) indica cómo el modelo de conservación de recursos fue aplicado al trabajo remoto para mejorar la capacidad de los empleados para desempeñarse en un ambiente laboral aislado tanto física como psicológicamente. Esto, a su vez, podría mejorar la gestión de las relaciones y la conservación de energía al ayudar a los trabajadores a construir, proteger y retener recursos como el tiempo y la energía en situaciones que podrían ser agotadoras o amenazantes para estos recursos. En resumen, el modelo de conservación de recursos ofrece una perspectiva teórica para comprender cómo los trabajadores se enfrentan a superar los desafíos del trabajo remoto.

Según (Grant et al. 2013) en la actualidad, gracias al pleno desarrollo de la tecnología, el trabajo remoto se considera una forma en que las organizaciones

ofrecen bienestar y flexibilidad a sus empleados, al mismo tiempo que les brindan un equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral. Además, el trabajo remoto logro ser beneficioso para reducir costos y mejorar la productividad. Por otro lado, Thorne (2020) resalta la importancia del empoderamiento de todos los colaboradores que trabajan desde sus hogares, lo cual requiere un buen liderazgo que esté dispuesto a aceptar todas las opciones viables para la empresa. Por otra parte, Escobedo (2020) enfatiza que una de las características del TR es que la prestación de servicios se lleva a cabo de manera dependiente en un entorno diferente a la oficina, permitiendo que los trabajadores utilicen cualquier dispositivo disponible para realizar sus tareas profesionales.

Según lo establecido por el Diario Oficial "El Peruano" y el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el trabajo remoto se define como la realización de tareas subordinadas por parte del trabajador desde su domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio o herramienta que permita llevar a cabo las labores fuera del lugar de trabajo principal, siempre que la naturaleza de las actividades lo permita (El Peruano, D. U. N° 026-2020, 2020).

Según Golden, (2006) el trabajo remoto se presenta como una alternativa en situaciones de emergencia y brinda una mayor autonomía al empleado para decidir cómo y cuándo llevar a cabo sus tareas laborales, lo que le consiente garantizar de una forma competente a las solicitudes de otros. Además, esta modalidad de trabajo aprovecha al máximo las herramientas tecnológicas disponibles, como el correo electrónico, los programas y las plataformas digitales. Además, el trabajo remoto permite ahorrar tiempo y energía emocional al eliminar los desplazamientos físicos, lo que demuestra una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), el trabajo remoto se define como la prestación de servicios de forma subordinada por parte de un trabajador, el cual lleva a cabo sus tareas desde su hogar o lugar de aislamiento domiciliario.

Según MacRae y Sawatzky (2020) el término "trabajadores remotos" son aquellas personas que desempeñan sus labores fuera del entorno de una oficina

tradicional, y que no necesitan estar físicamente presentes en un lugar específico de manera regular para llevar a cabo su trabajo. Estos trabajadores alcanzaron a trabajar desde su casa, en un café, en una biblioteca, o cualquier otro lugar que les permita conectarse a internet y llevar a cabo sus tareas laborales.

Para (Chuco et al.,2020) el teletrabajo o trabajo remoto se define como la oficina. Esta modalidad laboral permite al empleado trabajar desde cualquier lugar con conexión a internet, sin tener que trasladarse diariamente a una oficina o lugar de trabajo convencional.

Según MTPE (2020) el trabajo remoto se ejecuta gracias a equipos tecnológicos y herramientas análogas a éstos, como la internet, la telefonía, entre otros, que permiten al trabajador realizar sus actividades laborales fuera del centro de trabajo convencional. También se logró utilizar otras herramientas y tecnologías que faciliten el trabajo remoto, como la impresora, el escáner, el correo electrónico, la videoconferencia, entre otros, siempre y cuando permitan al trabajador realizar sus tareas desde cualquier lugar y mantener la comunicación con su equipo de trabajo y superiores.

Además, Oliveira y Honorio (2020) mencionó que el compromiso implica la creación de relaciones entre los trabajadores y la organización, basadas en valores compartidos. Estas relaciones permiten la transferencia de poder y autoridad de los niveles superiores a los inferiores, aumentando la información pública y los recursos para llevar la entidad a un nuevo rumbo que busque optimizar el estilo de vida de las personas que a través de la prestación de servicios de mayor calidad. También Oszlak (2020) indicó que se requieren cuatro principios generales para guiar la regulación laboral en el ámbito del trabajo remoto. En primer lugar, es necesario establecer objetivos claros y definir metas para el programa comunicándolas de manera efectiva. En segundo lugar, se debe determinar qué puestos son elegibles para trabajar fuera de las oficinas y si los trabajadores manejan información confidencial, y, en tercer lugar, es esencial documentar la implementación de dichas políticas.

Además, Oszlak (2020) dice que tanto los jefes como los empleados deben estar informados sobre si el trabajo que se está realizando es adecuado para el trabajo remoto y cómo se debe realizar de manera efectiva bajo esta modalidad. Por último, se deben crear medidas de evaluación tanto para la empresa como para los trabajadores para evaluar la efectividad del trabajo remoto y asegurar que se alcancen los objetivos establecidos.

Cuando se considera la modalidad de trabajo remoto, se sugiere que los empleadores tomen en cuenta varios factores. En primer lugar, deben asegurarse de que las labores y actividades que ejecutan los servidores puedan ser llevadas a cabo de manera efectiva fuera del centro laboral. Además, es importante que los empleadores identifiquen algunos trabajadores que se ubican en el grupo de riesgo debido a su edad o condiciones médicas y tomen medidas para proteger su salud y seguridad (MTPE, 2020). Asimismo, los empleadores tienen ciertas obligaciones cuando se trata de implementar el trabajo remoto. En primer lugar, deben asegurarse de que el cambio en el lugar de trabajo no afecte la condición del vínculo laboral, las condiciones económicas y la remuneración de los trabajadores (MTPE, 2020).

Además, es responsabilidad de los empleadores comunicar por escrito o mediante medios digitales cualquier decisión de cambiar el lugar de trabajo y proporcionar detalles sobre las medidas y condiciones de seguridad que los trabajadores deben seguir durante el trabajo remoto. Otras responsabilidades incluyen asignar tareas y establecer mecanismos de supervisión y reporte durante el horario laboral. Los empleadores también deben facilitar el acceso de los trabajadores a sistemas, plataformas y aplicaciones informáticas necesarias para el correcto desarrollo del trabajo remoto. Por último, se debe brindar capacitación previa a la implementación de las plataformas utilizadas en la empresa para asegurar que los trabajadores puedan utilizarlas de manera efectiva (MTPE, 2020).

Según Rocha y Amador (2018) y Cook (2019) el cambio organizacional es una de las características fundamentales del trabajo a distancia, ya que implica la transición de la jornada laboral de la oficina al hogar. En este sentido, resulta imposible medir el tiempo de trabajo presencial en relación con la sede de la

organización, por lo que se necesitan otros tipos de control de productos y procesos para llevar a cabo esta tarea. Los supervisores directos o superiores deben confiar en que los miembros del equipo cumplirán con las actividades acordadas y promoverán sus habilidades y capacidades, así como el uso flexible del tiempo relacionado con su vida personal y laboral. Por esta razón, los teletrabajadores deben estar disponibles en todo momento e intentar coordinar su vida privada y laboral para ganar la autonomía necesaria y mejorar su rendimiento y eficiencia laboral.

El teletrabajo se basa en la realización de tareas remuneradas o servicios específicos a través de intermediarios, utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para apoyar la ejecución de dichas tareas. Esta forma de trabajo no requiere la presencia física del trabajador para llevar a cabo sus funciones (LEY 1221, 2008). También se define por la realización de una tarea específica de manera remota, en la que el trabajador realiza sus tareas de forma aislada sin estar presente en la ubicación central de la empresa, todo esto desde una perspectiva innovadora (MTPE, 2020).

Según Olivieral y Honorio (2020) quienes destacan que, para lograr un rendimiento laboral satisfactorio, se necesitan habilidades y competencias específicas establecidas por la institución u organización. Si se logran producir los mismos resultados en menos tiempo y con menos esfuerzo, es probable que se pueda mejorar aún más en el desempeño laboral.

Pedraza (2020) sostiene que la organización de la empresa influye en el rendimiento laboral, y que el director o gerente consiguió promover actitudes positivas entre los empleados para fomentar el compromiso con la organización, lo que a su vez logro impactar en la productividad y el sentido de identidad de los trabajadores.

Mientras que Llamosas (2015) destaca tres características principales del (TIC) y los cambios organizacionales necesarios para su implementación.

Según Álvarez (2020) la primera característica implica que el trabajador remoto requiere de un espacio adecuado en su hogar para realizar sus tareas, que debe contar con los equipos informáticos necesarios como computadoras, laptops y teléfonos móviles. Esto debe garantizar su seguridad personal y laboral, así como proporcionar un espacio que combine su vida familiar y laboral.

En relación a la discriminación de las dimensiones, de acuerdo con Halpern y Castro (2020), se destacan tres aspectos fundamentales: la autonomía, que se refiere a la libertad de llevar a cabo una tarea específica durante un periodo determinado de días laborables, cumpliendo con los objetivos establecidos por la organización. Este criterio es relevante para tomar decisiones de manera independiente en la selección de los recursos y materiales necesarios para llevar a cabo la tarea asignada.

Se debe tener en cuenta que la flexibilidad en los horarios de trabajo en el contexto del trabajo remoto alcanza tener un impacto importante en el desempeño laboral, como señalan Davidescu et al. (2020).

De acuerdo con las consideraciones presentadas por Halpern y Castro (2020), la flexibilidad se refiere a la habilidad del trabajador para gestionar su tiempo y llevar a cabo las actividades asignadas de manera autónoma. Por otro lado, la productividad se vincula con la evaluación del cumplimiento de las tareas asignadas y el logro de los objetivos establecidos por la organización dentro de los plazos establecidos, sujeto a una evaluación de su rendimiento.

Henaine et al. (1999) sostienen que la teoría de la contingencia se enfoca en la interacción entre la organización y diversos aspectos del entorno, y destaca la importancia de establecer una relación adecuada para lograr la efectividad en la organización.

Según Rocha y Amador (2018) el trabajo a distancia presenta múltiples ventajas, tales como la posibilidad de organizar el trabajo de forma independiente, horarios flexibles, mayor movilidad, la combinación de un ambiente familiar con un trabajo profesional, entre otras. Además, el trabajo remoto permite que el talento de

los trabajadores sea más visible a través de sus cualidades y motivaciones para la organización, como señala Álvarez (2020).

Cook, (2019) indicó que existen desventajas en el trabajo remoto, que incluyen la falta de un ambiente laboral adecuado en el hogar, conectividad deficiente, limitaciones en las relaciones sociales, dificultad para establecer límites claros entre el hogar y el trabajo, falta de comunicación y condiciones inapropiadas para el aprendizaje.

Chuco et al. (2021) sugieren que el trabajo remoto es cada vez más atractivo desde la perspectiva empresarial debido al aumento de la productividad que se ha observado. Sin embargo, también enfatizan en la importancia de mantener una buena comunicación entre empleador y trabajador para garantizar que la productividad no se vea afectada.

En relación a la segunda variable, Desempeño Laboral, se destacan las siguientes apreciaciones de diversos autores:

Según Chiavenato (2011), el desempeño laboral se refiere a la eficacia que muestra un empleado al realizar sus tareas. Este aspecto resulta crucial para las empresas, ya que el desempeño profesional se convierte en una ventaja competitiva para las organizaciones en la actualidad.

De acuerdo con Bauza y Reyes (2019) el término "desempeño laboral" se refiere a cómo uno o más empleados llevan a cabo sus responsabilidades y funciones asignadas por la organización, alcanzando los objetivos y metas establecidos y, en consecuencia, aumentando la productividad. Por su parte, Ribes et al. (2018) definieron el desempeño laboral como la calidad del trabajo realizado por un colaborador o empleado en un área específica, mejorando las habilidades que influyen en el resultado final de la empresa.

El autor Alles (2016) señala que el procedimiento de evaluación del quehacer profesional permite valorar de manera detallada y exhaustiva el desempeño de cada uno de los colaboradores de una entidad, considerando todos los aspectos que son relevantes para la organización. Esto involucra llevar a cabo una

evaluación exhaustiva y metódica de todos los aspectos que son considerados relevantes para la empresa, como el logro de metas, la eficiencia en el uso de recursos, la calidad del trabajo y la habilidad para trabajar en equipo, entre otros. De esta forma, se busca obtener una visión integral del desempeño de cada empleado, con el propósito de identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora, y así diseñar estrategias que permitan mejorar tanto su rendimiento individual como el desempeño general de la organización.

De acuerdo con KoontzHeinz et al. (2014), el desempeño laboral se refiere al compromiso del empleado para alcanzar sus objetivos y debe ser evaluado y motivado de alguna manera con el fin de mejorar aspectos medibles y alcanzar las metas empresariales de manera efectiva. Es fundamental diseñar programas que permitan lograr estas metas de manera inteligente.

Según Gutiérrez y Soto (2018) citados por Reátegui (2020), es relevante destacar que el término adecuado es "desarrollo profesional" en lugar de "desarrollo laboral". El desarrollo profesional se refiere al proceso de crecimiento y progreso que experimenta una persona en su trayectoria laboral, a través de la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que le permiten alcanzar sus objetivos y metas profesionales. La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para el desarrollo profesional, ya que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el rendimiento de los colaboradores, y diseñar planes de acción y programas de capacitación que los ayuden a mejorar su desempeño y lograr sus objetivos. En este sentido, el desarrollo profesional no solo beneficia al colaborador, sino también a la organización, al mejorar su productividad y eficiencia.

En relación al desempeño laboral, García et al. (2019) afirmó que se basa en cómo los trabajadores realizan las tareas asignadas de acuerdo con las directrices establecidas por la entidad, con el objetivo de mejorar y mantener una constante capacidad fortalecida. No obstante, es importante destacar que el desempeño laboral también se refleja en las habilidades que los empleados alcanzan a desarrollar, así como en su conocimiento profesional y la forma en que lo aplican en sus habilidades laborales. Estas acciones incluyen los esfuerzos realizados por los trabajadores para cumplir con las directrices comerciales específicas.

Según Robbins & Timothy, (2013) quien tomando en cuenta lo anterior, el desempeño profesional se ha relacionado con las siguientes dimensiones: desenvolvimiento se refiere a la habilidad y eficacia del trabajador para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera adecuada, capacidad laboral se relaciona con la habilidad y competencia del trabajador para realizar su trabajo de manera efectiva, aprovechando al máximo sus habilidades y conocimientos, eficacia se refiere a la capacidad del trabajador para lograr los resultados esperados y alcanzar los objetivos establecidos por la organización y Perfil del trabajador esta dimensión considera las habilidades, conocimientos, experiencia y características personales del trabajador, que influyen en su desempeño y su capacidad para cumplir con las expectativas de la organización.

El desenvolvimiento implica la aplicación práctica y el desarrollo de las habilidades demostrativas de los individuos. Este enfoque les permite abrir camino hacia el crecimiento personal y la excelencia. Dentro de este concepto se alcanzó identificar varios hitos importantes como:

Capacidades y habilidades: se refiere a la capacidad del trabajador para llevar a cabo tareas y actividades concretas de manera efectiva y concluyente, aprovechando al máximo sus habilidades y conocimientos. Capacidad expresiva: esta habilidad se relaciona con la capacidad del trabajador para actuar adecuadamente en diferentes situaciones y contextos, adaptando su comportamiento y comunicación de manera efectiva. Bienestar social: se refiere a las necesidades sociales básicas de los ciudadanos, y cómo el trabajador logro contribuir al bienestar y desarrollo de la comunidad a través de su trabajo y desempeño en la organización. En conjunto, el desenvolvimiento se refiere a la capacidad del trabajador para poner en práctica sus habilidades y conocimientos de manera efectiva, y contribuir al bienestar social y al desarrollo de la comunidad (Trabajo, 2021).

La capacidad profesional se alude a las cualidades que el trabajador posee intrínsecamente y que se manifiestan en su desempeño en la entidad. Estas cualidades están enraizadas en una amplia gama de habilidades, conocimientos y prácticas adquiridos a lo largo del tiempo y que están orientados hacia el logro de

resultados positivos. Entre los indicadores que alcanzan a destacar están: la actitud, la habilidad, y la intuición, que se define como la capacidad de investigar y encontrar soluciones a problemas a través del uso de habilidades y conocimientos previos (Trabajo, 2021).

La eficacia se refiere a la capacidad del colaborador para realizar una valoración del trabajo particular que realiza. Esta dimensión se compone de indicadores como la valoración del tiempo y los recursos intelectuales, que se evalúan en función de cómo se utilizan de manera efectiva para lograr una tarea o actividad en el menor tiempo posible (Trabajo, 2021).

De la misma manera Münch (2010) señala que el desempeño laboral tiene en cuenta la cultura corporativa, lo que implica considerar el impacto de las responsabilidades organizacionales, habilidades y productividad, así como la motivación y responsabilidad, todo ello con el fin de lograr una mayor eficiencia y efectividad. Además, la eficacia se mide por el logro de resultados mientras que la eficiencia se centra en alcanzar los objetivos establecidos.

Por otro lado, el perfil del colaborador se refiere a las características y habilidades que le permiten asumir compromisos laborales y cumplir con ellos de manera efectiva. Esta dimensión se compone de indicadores como las conductas y las particularidades, que definen la manera en que una persona se comporta en determinadas situaciones y son relevantes para definir su perfil (Trabajo, 2021).

En resumen, la eficacia se enfoca en la valoración del trabajo específico que realiza el colaborador, mientras que el perfil del colaborador se enfoca en las características y habilidades que le permiten asumir y cumplir compromisos laborales de manera efectiva. Ambas dimensiones son importantes para evaluar el desempeño de un colaborador en su trabajo (Trabajo, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue clasificada como básica en términos de su propósito. Este tipo de investigación tiene como objetivo ampliar el cuerpo de conocimientos teóricos relacionados con una determinada teoría (Ander, 2011)

Así mismo como explica (Hernández y Mendoza 2018) de la investigación de tipo básica tiene como objetivo generar conocimiento y teorías. En este trabajo, se contribuirá al conocimiento al explorar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM - 2022, utilizando instrumentos para la recopilación de datos.

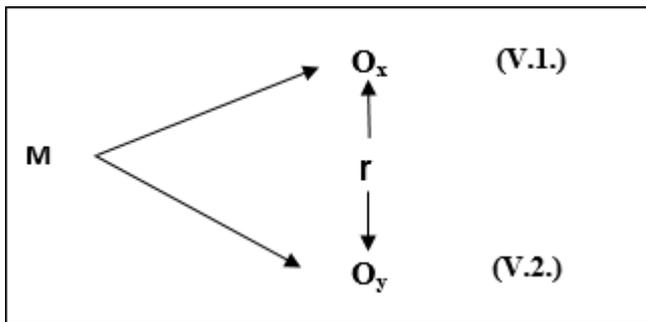
La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Alan y Cortez (2017) Se sigue un enfoque estructurado para recopilar y evaluar datos provenientes de diversas fuentes, utilizando herramientas informáticas, técnicas estadísticas y matemáticas con el fin de obtener resultados.

El diseño de la presente investigación fue no experimental de tipo transversal correlacional. Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación no experimental pretende no manipular las variables, observándose desde un espacio externo para ver la naturaleza del fenómeno en su contexto natural y hacer un análisis de este; el mismo autor mencionó sobre la investigación del tipo transversal porque recaba la información necesaria para responder las preguntas de la hipótesis en un corte único, pero que recogió información de varios momentos de tiempo o puntos claves de trabajo, que permitió brindar información evolutiva del investigado suceso; de la misma forma es correlacional porque pretendió encontrar la relación existente o no, entre variables que van de dos a más y que están mencionadas en las preguntas de la hipótesis.

Con este diseño se buscó encontrar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM – 2023, se presenta el esquema utilizado en la investigación:

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Trabajo remoto

V2: Desempeño Laboral

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio se han considerado las siguientes variables:

Variable independiente: Trabajo remoto

Variable dependiente: Desempeño Laboral

V1: Trabajo remoto

Durante esta fase, se identificaron las dimensiones e indicadores relevantes para el estudio de la variable, siguiendo el enfoque propuesto por Cachón (2019). El teletrabajo se ha consolidado como una opción actual para llevar a cabo diversas tareas en diversas áreas, aprovechando la conveniencia de contar únicamente con acceso a Internet para su realización.

Definición operacional.

La variable se evaluará utilizando una escala ordinal de Likert, considerando sus distintas dimensiones:

V2: Desempeño laboral

El objetivo fue evaluar el grado de compromiso profesional del personal de una institución, lo cual permite determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos. Con esta evaluación, se pueden proponer medidas y directrices adecuadas para beneficiar a la institución de manera equilibrada (Rocca, 2016).

Definición operacional.

La variable será evaluada mediante una escala ordinal de Likert, considerando sus diversas dimensiones:

3.3. Población

Ñaupas et al. (2018) definen las unidades como elementos individuales de un estudio que poseen atributos específicos que permiten su evaluación y análisis, con el propósito de obtener resultados acerca de su comportamiento. Estas unidades se seleccionan considerando sus características básicas para llevar a cabo una investigación adecuada.

Se trabajará con el integro que está constituida por los 53 servidores públicos de las diferentes áreas de una unidad ejecutora en el VRAEM – 2022. Por la tanto, es una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La definición de técnica dada por Hernández et al. (2018) establece que se trata de un proceso específico para adquirir datos o información. En nuestro estudio de investigación, optamos por emplear la encuesta como técnica de recolección de datos. Esta herramienta nos permitirá obtener información de manera sistemática y estandarizada, a través de un conjunto de preguntas predefinidas que serán administradas a los participantes de nuestra investigación.

La encuesta, con esta técnica ampliamente utilizada, que nos permitirá recopilar información necesaria de modo rápido y eficaz. Que se caracteriza por una aplicación masiva en una muestra previamente identificada y que se pueda convertir en una herramienta de uso masivo, que para nuestra investigación se aplicará a los 53 servidores públicos de las diferentes áreas de una unidad ejecutora en el VRAEM – 2022 y con la cual se recogerá la información necesaria para la determinación de las variables; trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM – 2022.

Como instrumentos se utilizará:

Arias (1999) describe los instrumentos como herramientas materiales utilizadas para recolectar y registrar información. En nuestro estudio de investigación,

emplearemos un cuestionario como instrumento para obtener datos.

Confiabilidad

De acuerdo con McDaniel y Gates (1992) al someter un instrumento a un análisis de este tipo se logra validar su fiabilidad, lo que permite su replicación en situaciones similares para obtener resultados consistentes. En el presente estudio, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach.

En resumen, McDaniel y Gates (1992) sostienen que al realizar un análisis de este tipo se valida la consistencia y la replicabilidad de un instrumento, lo cual resulta fundamental para obtener resultados confiables en situaciones similares. En el presente estudio, se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento, y se empleó el software estadístico SPSS v22 junto con una tabla de confiabilidad específica para dicho coeficiente.

Después de realizar el análisis de confiabilidad del instrumento se consiguió una confiabilidad Muy alta después de realizado el Alfa de Cronbach que obtuvo un valor de 0.991, para la medición de la relación entre las variables.

Validez

Según Bernal (2010) un aspecto de suma importancia en el diseño de experimentos es asegurar la validez de los resultados obtenidos. Para lograr esto, es necesario ejercer un estricto control sobre las variables involucradas, evitando la presencia de cualquier información externa que pueda interferir con las causas fundamentales que se buscan investigar. En otras palabras, se debe garantizar que los resultados reflejen fielmente el efecto de las variables controladas, sin la influencia de factores externos que puedan sesgar o distorsionar los hallazgos.

En el proceso de diseño no experimental, se busca minimizar la presencia de variables extrañas o confusas que puedan confundir los resultados o generar conclusiones incorrectas. Esto implica establecer un entorno controlado en el cual se manipulen cuidadosamente las variables de interés, asegurando que cualquier diferencia observada en los resultados se deba únicamente a la variable en estudio.

Al controlar de manera rigurosa estas variables, se incrementa la validez de los resultados obtenidos y se fortalece la confianza en las conclusiones extraídas de la investigación.

En síntesis, según Bernal (2010) para obtener resultados válidos en un diseño experimental es esencial mantener un control riguroso sobre las variables y evitar la interferencia de cualquier información externa que pueda afectar las relaciones causales que se pretenden establecer. Al hacerlo, se garantiza que los resultados reflejen de manera precisa el efecto de las variables controladas, contribuyendo así a la validez y fiabilidad de la investigación.

La validez del instrumento se realizó con el juicio de 03 expertos a través de la Ficha de Validación por Criterio de Experto, con el cual midieron el coeficiente de validez del instrumento dando su opinión de aplicabilidad favorable.

3.5. Procedimientos

El primer paso que se procedió para la investigación del trabajo comprendió en la revisión documentaria como en las diferentes fuentes de información y otros, en los que se analizaron las variables trabajo remoto y el desempeño laboral.

Del mismo modo se solicitó los permisos correspondientes en dicha unidad ejecutora que funciona en el ámbito del VRAEM. Seguidamente previo permiso obtenido por parte de la autoridad máxima de la entidad se realizó una reunión de socialización para explicar detalladamente en qué consistía mi trabajo de investigación y después se realizó la visitas a las distintas áreas y/o oficinas donde laboran los servidores públicos, para dicha visita se tuvo que haber realizado el instrumento de la encuesta que fue un cuestionario de 21 preguntas por cada variable haciendo un total de 42 preguntas y de la misma forma se elaboró el cuestionario de manera física y también digital así los servidores tuvieron dos opciones para poder realizar el llenado de las encuestas. Una vez en campo, se procedió al envío de las encuestas mediante el Google Form, se les envió a sus respectivos números de Whasaaps y correos electrónicos a las 53 personas consideradas en nuestra población.

Posteriormente, una vez recopilada toda la información necesaria, se llevó a cabo el procesamiento de datos utilizando Excel, donde se crearon tablas y se obtuvieron frecuencias para realizar el análisis estadístico descriptivo. Además, se empleó el software SPSS.V26 para verificar la confiabilidad y respaldar las hipótesis planteadas, lo que facilitó la redacción del informe final.

3.6. Método de análisis de datos

El enfoque utilizado para analizar los datos fue el método descriptivo, una técnica estadística empleada para resumir y presentar de forma concisa los datos recopilados en la investigación. Este método se basa en el uso de medidas descriptivas como la media, mediana, moda, desviación estándar, entre otras, con el propósito de ofrecer una comprensión clara de los resultados obtenidos.

Uno de los autores que ha trabajado con el método de análisis de datos descriptivo es Pagano (2012) "Understanding Statistics in the Behavioral Sciences", Pagano describió a detalle la importancia del análisis de datos descriptivo en la investigación y su aplicación en diferentes campos de las ciencias sociales y del comportamiento. Además, el autor presenta varios ejemplos y casos prácticos para ilustrar el uso del método y cómo interpretar los resultados obtenidos. Se trabajó con rangos que permitirá realizar tablas de frecuencia con su respectivo porcentaje.

La estadística inferencial es una disciplina estadística que se dedica al análisis de datos con el propósito de realizar inferencias o predicciones sobre una población, a partir de los datos recolectados en una muestra. En esencia, su objetivo radica en extender los resultados obtenidos de una muestra a una población más grande.

Fisher es reconocido como uno de los autores más influyentes en el avance de la estadística inferencial. Sus aportes fundamentales incluyen la introducción de conceptos como el valor p , las pruebas de hipótesis y la estimación de intervalos de confianza, que son pilares esenciales de la estadística inferencial. Asimismo, Fisher realizó significativas contribuciones al análisis de varianza y al diseño experimental, consolidándose como uno de los precursores de la estadística moderna.

Lo primero que hay que realizar es la prueba de normalidad para determinar con que estadígrafo.

3.7. Aspectos éticos

Durante la realización de esta investigación con el propósito de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo y su Escuela de Posgrado, se ha seguido rigurosamente el reglamento establecido. Asimismo, se ha respetado y aplicado correctamente las normas de citación y atribución de fuentes según el sistema de redacción internacional APA, garantizando así la originalidad y el aporte propio en el trabajo realizado.

Además, en el desarrollo de la investigación, se ha mantenido un enfoque ético, cumpliendo con los principios de autonomía, beneficencia y no maleficencia, en concordancia con las normas de la institución.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

Variable 1 Trabajo remoto

V1 Trabajo remoto		
Nivel	f	%
Bajo	1	2%
Medio	23	43%
Alto	29	55%
Total	53	100%

Nota. Resultados obtenidos de la encuesta realizada.

Interpretación: En la tabla 1 se presenta la distribución de la variable "trabajo remoto" basada en la percepción de los 53 servidores públicos encuestados. De acuerdo con los resultados, se observa que el 55% de los encuestados tiene un nivel alto de trabajo remoto, mientras que el 43% se encuentra en un nivel medio. Solo un reducido porcentaje del 2% indica un nivel bajo de trabajo remoto. Estos datos sugieren que la implementación del trabajo remoto por parte de los servidores públicos de diferentes áreas en una unidad ejecutora del VRAEM es adecuada. La mayoría de los servidores muestra un desempeño alto en el trabajo remoto, superando el promedio, y solo un pequeño porcentaje se encuentra en una categoría de bajo rendimiento en esta modalidad de trabajo.

Estos resultados indican que la mayoría de los servidores públicos encuestados están cumpliendo con un nivel alto de trabajo remoto, lo cual es positivo ya que supera la mitad de la muestra. Además, es importante destacar que solo un pequeño porcentaje de los servidores públicos (2%) presenta un nivel bajo de trabajo remoto. Esto sugiere que la implementación del trabajo remoto en las diferentes áreas de la unidad ejecutora en el VRAEM está siendo llevada a cabo de manera efectiva por parte de los servidores públicos.

Tabla 2*Variable 2 Desempeño laboral*

V1 Desempeño laboral		
Nivel	f	%
Bajo	0	0.0%
Medio	24	45%
Alto	29	55%
Total	53	100%

Nota. Resultados obtenidos de la encuesta realizada.

Interpretación: En la tabla 2 se presenta la distribución de la variable "desempeño laboral" basada en la percepción de los 53 servidores públicos encuestados. Según los resultados, se observa que el 55% de los encuestados muestra un desempeño laboral alto, mientras que el 45% presenta un desempeño laboral medio. Estos datos sugieren que el desempeño laboral de los servidores públicos de diferentes áreas en una unidad ejecutora del VRAEM es adecuado. La mayoría de los servidores muestra un nivel alto de desempeño laboral, superando el promedio, y el restante 45% se encuentra en una categoría de desempeño medio.

Estos resultados indican que la mayoría de los servidores públicos encuestados perciben un nivel alto de desempeño laboral en las diferentes áreas de una unidad ejecutora en el VRAEM. Esto sugiere que los servidores públicos están cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades y tareas laborales, lo cual es positivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aproximadamente la mitad de los servidores públicos (45%) considera su desempeño laboral como nivel "medio". Esto podría indicar que hay margen de mejora en términos de eficiencia o calidad en algunas áreas o aspectos específicos del trabajo.

En general, los resultados muestran que la variable de desempeño laboral se está llevando a cabo adecuadamente en la unidad ejecutora en el VRAEM, con un nivel alto en la mayoría de los servidores públicos y un nivel medio en el resto.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 3

Correlación de la variable 1 y la variable 2

			Trabajo Remoto	Desempeño Laboral
Pearson	Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,999*
		Sig. (bilateral)		,027
		N	3	3
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,999*	1
		Sig. (bilateral)	,027	
		N	3	3

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: El resultado del análisis indica una correlación positiva perfecta de 0.999 entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, con un valor p de 0.000, que es menor a 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM - 2022.

Basándose en los resultados obtenidos, se pudo concluir que se confirma la hipótesis alternativa que plantea una relación significativa entre estas dos variables.

En resumen, los resultados demuestran de manera concluyente que el trabajo remoto está estrechamente relacionado con el desempeño laboral de los servidores públicos en la unidad ejecutora en el VRAEM en el año 2022. Esta relación positiva sugiere que el trabajo remoto tuvo un impacto positivo en el desempeño de los servidores públicos en esta región.

Hipótesis específica 1

Tabla 4

*Correlación de la dimensión Autonomía de la variable 1 con la dimensión
Desenvolvimiento de la variable 2*

		Autonomía	Desenvolvimiento	
Pearson	Autonomía	Correlación de Pearson	1	,945**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	53	53
	Desenvolvimiento	Correlación de Pearson	,945**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Interpretación: La tabla 4 muestra que existe una correlación positiva perfecta de 0.945 entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y la dimensión desenvolvimiento de la variable desempeño laboral. Además, el valor p para el nivel de significancia bilateral es 0.000, que es menor a 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que hay una relación directa significativa entre la autonomía y el desenvolvimiento de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM - 2022.

En base a los resultados obtenidos en la tabla 4, se llega a la conclusión de que se acepta la hipótesis alternativa que sugiere una relación directa significativa entre estas dos dimensiones.

En resumen, los resultados indican de manera concluyente que la autonomía en el trabajo remoto está estrechamente relacionada con el desenvolvimiento en el desempeño laboral de los servidores públicos en la unidad ejecutora en el VRAEM en el año 2022. Esto sugiere que la capacidad de los servidores públicos para tener autonomía en su trabajo remoto tiene un impacto significativo en su desenvolvimiento en términos de desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Tabla 5

Correlación de la dimensión Flexibilidad de la variable 1 con la dimensión Eficacia de la variable 2

		Flexibilidad	Eficacia	
Pearson	Flexibilidad	Correlación de Pearson	1	,950**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	53	53
	Eficacia	Correlación de Pearson	,950**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	53	53

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

Interpretación: Los datos de la tabla 5 muestran que existe una correlación positiva perfecta de 0.950 entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral. Asimismo, el valor p para el nivel de significancia bilateral es 0.000, que es menor a 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que hay una relación directa significativa entre la flexibilidad y la eficacia de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM - 2022.

En base a los resultados presentados en la tabla 5, se concluye que se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación directa significativa entre estas dos dimensiones.

En resumen, los resultados sugieren de manera concluyente que la flexibilidad en el trabajo remoto está estrechamente relacionada con la eficacia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la unidad ejecutora en el VRAEM en el año 2022. Esto implica que la capacidad de los servidores públicos para ser flexibles en su trabajo remoto tiene un impacto significativo en su eficacia en términos de desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 6

Correlación de la dimensión Productividad de la variable 1 con la dimensión Perfil Profesional de la variable 2

		Productividad	Perfil Profesional
Pearson	Productividad	Correlación de Pearson	,960**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
Pearson	Perfil Profesional	Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

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

Interpretación: Los datos de la tabla 6 revelan que existe una correlación positiva perfecta de 0.960 entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y la dimensión perfil profesional de la variable desempeño laboral. Además, el valor p para el nivel de significancia bilateral es 0.000, lo cual es menor a 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación directa significativa entre la productividad y el perfil profesional de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM - 2022.

En base a los resultados presentados en la tabla 6, se concluye que se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación directa significativa entre estas dos dimensiones.

En resumen, los resultados indican de manera concluyente que la productividad en el trabajo remoto está estrechamente relacionada con el perfil profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos en la unidad ejecutora en el VRAEM en el año 2022. Esto implica que la capacidad de los servidores públicos para ser productivos en su trabajo remoto tiene un impacto significativo en su perfil profesional en términos de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos revelan que la variable del trabajo remoto está siendo llevada a cabo de manera adecuada por los servidores públicos encuestados en el VRAEM. Se observa que el 55% de los servidores tienen un nivel alto de trabajo remoto, mientras que el 43% tiene un nivel medio y solo el 2% tiene un nivel bajo. Esto indica que la mayoría de los servidores públicos están realizando un trabajo remoto efectivo y solo una pequeña proporción presenta dificultades en este aspecto.

En cuanto a la variable del desempeño laboral, se encontró que el 55% de los servidores públicos encuestados muestra un desempeño laboral alto, mientras que el 45% tiene un desempeño medio. Esto sugiere que en general, los servidores públicos están cumpliendo con un índice satisfactorio de desempeño laboral en el VRAEM.

Los resultados muestran que existe una fuerte y positiva relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.999, lo que indica una correlación perfecta y positiva entre ambas variables. Además, el valor p obtenido fue menor a 0.05, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna planteada, lo que significa que el trabajo remoto tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los servidores públicos en el VRAEM en el año 2022.

Asimismo, se encontró correlación entre diferentes dimensiones de la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral. La dimensión autonomía del trabajo remoto se correlaciona positivamente de manera perfecta con la dimensión desenvolvimiento del desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.945. De manera similar, se encontró una correlación positiva perfecta de 0.950 entre la dimensión flexibilidad del trabajo remoto y la dimensión eficacia del desempeño laboral. Por último, la dimensión productividad del trabajo remoto se correlaciona positivamente de manera perfecta con la dimensión perfil profesional del desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.960. En todos los casos, los valores p fueron menores a 0.01, lo que indica una relación significativa y respalda la hipótesis alterna planteada.

Los resultados de este estudio están en línea con las conclusiones de Andrianova (2021), quien llevó a cabo un análisis descriptivo-correlacional sobre la regulación legal del trabajo remoto y el desempeño laboral en Rusia. En su investigación, el autor encontró una correlación de Pearson de 0.603, lo que destaca la relevancia del trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral. Uno de los aspectos observados fue la falta de supervisión y seguimiento de los empleados en sus tareas, lo que sugiere la necesidad de mejorar los canales de comunicación y establecer una interacción más fluida entre empleados y empleadores para mejorar la eficacia en el ámbito laboral.

Estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Gutiérrez (2021) el cual se enfocó en una entidad pública del sector defensa donde algunos líderes continuaron exigiendo la presencia física de sus colaboradores a pesar de contar con las herramientas tecnológicas para el teletrabajo durante la pandemia. El estudio reveló un riesgo innecesario de contagio y planteó la necesidad de considerar argumentos establecidos para mejorar la efectividad y el control del teletrabajo.

Los resultados obtenidos en este estudio contrastan con los hallazgos de Arias (2021) cuyo estudio se enfocó en analizar el rendimiento cognitivo y el desempeño laboral en relación al trabajo remoto en el hogar. Aunque no se encontraron consecuencias significativas en la tabulación de los datos, se identificaron factores y temas relevantes relacionados con el rendimiento cognitivo y el desempeño laboral. Estos hallazgos podrían ser útiles para mejorar la implementación del trabajo remoto.

En contraste, el estudio realizado por Dinero (2020) destaca las conexiones entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el contexto del impacto del Covid-19 en Colombia. Aunque este estudio comparte características similares en cuanto a su enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, se centró en evaluar las organizaciones públicas y los cambios abruptos en el entorno laboral debido a las medidas sanitarias. El artículo concluye que existe una correlación significativa (0.701) entre el teletrabajo y el desempeño del trabajo en casa, lo que demuestra mejoras sustanciales en el logro de metas, especialmente en las labores

de oficina realizadas desde el hogar. En resumen, los resultados obtenidos en este estudio indican que el trabajo remoto realizado por los servidores públicos en el VRAEM se está llevando a cabo de manera adecuada y muestra una relación significativa con el desempeño laboral. Además, se encontró una correlación positiva perfecta entre distintas dimensiones del trabajo remoto y del desempeño laboral. Estos hallazgos son consistentes con los del estudio mencionado en el artículo de Dinero (2020) en términos de la importancia del teletrabajo y su impacto en el desempeño laboral desde casa.

En relación al estudio llevado a cabo por Charalampus et al. (2018), se encontraron resultados similares que respaldan una relación positiva entre el trabajo remoto y diversas dimensiones de bienestar laboral. Mediante un análisis de 63 estudios con enfoque mixto, se reveló una correlación positiva entre el trabajo remoto y aspectos como el bienestar afectivo, cognitivo, social, profesional y psicossomático. No obstante, también se identificaron ciertos aspectos negativos asociados al trabajo remoto, como el aislamiento social y la percepción de amenazas en términos de competitividad profesional. Estos hallazgos resultan valiosos para mejorar las políticas de trabajo remoto y facilitar una gestión más efectiva de esta modalidad.

Los resultados de ambos estudios, tanto el realizado en el VRAEM como el realizado por Mejía en Lima, muestran una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de los servidores públicos. Ambos estudios encontraron una correlación significativa y alta entre el trabajo remoto y la efectividad, así como correlaciones directas moderadas o altas entre el trabajo remoto y diferentes aspectos de la efectividad, como las metas organizadas, los procesos internos y los recursos organizados. En conclusión, estos hallazgos respaldan la idea de que el trabajo remoto tiene impactos positivos en términos de eficiencia y cumplimiento de metas, así como en la organización y gestión de procesos y recursos. Es esencial tener en cuenta estos resultados al diseñar políticas y prácticas relacionadas con el trabajo remoto en el ámbito de los servidores públicos.

Además, al mencionar los resultados presentados por Traverso (2022) en su estudio, se resalta la importancia de utilizar adecuadamente el trabajo remoto y proporcionar las herramientas necesarias para asegurar la productividad y mantener un equilibrio entre el trabajador y el clima laboral en la organización. También se destaca la relevancia del liderazgo remoto para dirigir efectivamente a un equipo virtual. En conclusión, los resultados del estudio en el VRAEM, junto con los hallazgos presentados por Traverso, respaldan la idea de que el trabajo remoto es una opción efectiva para los servidores públicos y las organizaciones en general. Proporciona autonomía, flexibilidad y productividad, y se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Sin embargo, es importante implementar adecuadamente el trabajo remoto, proporcionando las herramientas y el liderazgo necesarios para garantizar su éxito.

Los resultados obtenidos en la descripción de la variable trabajo remoto coinciden con la investigación realizada por Soto (2021), quien también destaca que la gestión del trabajo remoto tiene un impacto significativo en la calidad del servicio ofrecido por las empresas. En ambos estudios, se observó que la mayoría de los encuestados consideran que el trabajo remoto es eficiente. No obstante, también se identificó una proporción significativa de personas que lo perciben como ineficiente o regular, lo que sugiere que aún existen áreas de mejora en la implementación y gestión del trabajo remoto.

Los resultados obtenidos en el análisis de la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral mostraron una correlación positiva perfecta de 0.999, lo que indica una asociación altamente significativa entre ambas variables. Estos descubrimientos respaldan la hipótesis alterna planteada en el estudio y sugieren que el trabajo remoto tiene un impacto considerable en el desempeño laboral de los servidores públicos en el VRAEM. Es relevante destacar que el valor p obtenido fue menor a 0.05, lo cual confirma la relevancia estadística de esta relación.

Además, se encontraron correlaciones positivas perfectas entre distintas dimensiones del trabajo remoto y del desempeño laboral, como la autonomía y el desenvolvimiento, la flexibilidad y la eficacia, así como la productividad y el perfil profesional. Estos hallazgos sugieren que características como la autonomía,

flexibilidad y productividad en el trabajo remoto están directamente relacionadas con el desempeño laboral de los servidores públicos en el VRAEM. Estas correlaciones también respaldan la importancia de promover un ambiente de trabajo que fomente la autonomía y la flexibilidad, así como la adopción de prácticas que impulsen la productividad y el desarrollo profesional en el trabajo remoto.

Los hallazgos del estudio de Soto (2021) también resaltan la relevancia de realizar ajustes en la organización y los espacios físicos para mejorar la calidad del servicio en el contexto del trabajo remoto. Estos resultados están en línea con las conclusiones obtenidas en este estudio, donde se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la cultura organizacional y las herramientas digitales. La adaptación de la organización al trabajo remoto, así como la creación de un entorno de trabajo propicio, tuvo un impacto positivo en la calidad del servicio brindado por los servidores públicos.

En síntesis, los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que el trabajo remoto está siendo realizado adecuadamente por los servidores públicos en el VRAEM, y existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Además, se encontraron correlaciones positivas entre dimensiones específicas del trabajo remoto y del desempeño laboral, lo cual destaca la importancia de características como la autonomía, flexibilidad y productividad. Además, se enfatiza en la relevancia de adaptar la organización y los espacios físicos para mejorar la calidad del servicio en el trabajo remoto. Estos resultados proporcionan información valiosa para la gestión y mejora del trabajo remoto en el contexto de una unidad ejecutora en el VRAEM.

En relación al estudio realizado por Cisneros (2020) se destaca que también se encontró que el trabajo remoto se lleva a cabo de forma regular y excelente en un porcentaje significativo de la organización, lo cual respalda los resultados obtenidos en este estudio. Sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad relacionadas con la cultura organizacional y las herramientas digitales, lo que indica que aún hay margen para mejorar y maximizar los beneficios del trabajo remoto.

Asimismo, se identificó una relación significativa entre el síndrome de

Burnout (SB) y el trabajo remoto, siendo esta una correlación negativa moderada. Esto implica que el SB tuvo un impacto negativo en el rendimiento del personal administrativo durante el trabajo remoto, lo que a su vez afectó la productividad y eficiencia de la organización. Por lo tanto, es crucial implementar medidas para mitigar el SB y fomentar un entorno laboral saludable y productivo para el trabajo remoto.

En resumen, los resultados obtenidos indican que el trabajo remoto se está llevando a cabo de manera adecuada por parte de los servidores públicos en el VRAEM, y que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Las dimensiones de autonomía, flexibilidad y productividad en el trabajo remoto están positivamente relacionadas con el desempeño laboral. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora en cuanto a la cultura organizacional y las herramientas digitales. Además, se resalta la importancia de abordar el síndrome de Burnout para garantizar un ambiente laboral saludable en el trabajo remoto.

La discusión de los resultados obtenidos revela una diferencia significativa entre los hallazgos de este estudio y los de Edquen (2020) quien concluyó que el trabajo remoto no tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral del personal de la fiscalía de Cutervo. Mientras que en este estudio se encontró una correlación positiva perfecta entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM, así como correlaciones positivas perfectas entre dimensiones específicas del trabajo remoto y del desempeño laboral.

Existen varias posibles explicaciones para esta discrepancia. En primer lugar, es importante considerar las diferencias en las muestras y los contextos de estudio. Este estudio se basó en una muestra de 53 servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM, mientras que el estudio de Edquen (2020) se centró en el personal de la fiscalía de Cutervo.

Además, es relevante tener en cuenta las medidas y enfoques utilizados para evaluar el desempeño laboral. En este estudio, se empleó una apreciación

subjetiva de los servidores públicos encuestados, quienes indicaron si consideraban tener un desempeño laboral alto, medio o bajo. En contraste, el estudio de Edquen (2020) menciona deficiencias en las condiciones laborales, cantidad de trabajo y calidad en las relaciones interpersonales como factores que afectaron negativamente la productividad y el desarrollo de los procesos pendientes. Esto sugiere que la evaluación del desempeño laboral estaba basada en indicadores objetivos y observables, en lugar de la percepción subjetiva de los empleados.

Es importante destacar que los resultados de este estudio respaldan la existencia de una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral positivo en el contexto de la unidad ejecutora en el VRAEM. Las correlaciones positivas perfectas encontradas entre dimensiones específicas del trabajo remoto (autonomía, flexibilidad y productividad) y del desempeño laboral (desenvolvimiento, eficacia y perfil profesional) indican una asociación fuerte y consistente entre estas variables.

Para mejorar el trabajo remoto y asegurar un desempeño adecuado y productivo, es necesario considerar las condiciones laborales y tecnológicas del personal. La implementación de medidas que mejoren estas condiciones, como proveer herramientas adecuadas y servicios de internet de calidad, logro contribuir a optimizar los resultados del trabajo remoto.

En conclusión, los resultados obtenidos en este estudio indican una relación positiva entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM. Estos hallazgos difieren de los obtenidos por Edquen (2020) lo cual fue atribuido a diferencias en las muestras, contextos y enfoques de evaluación del desempeño laboral. Es importante seguir investigando en este tema para comprender mejor los factores que influyen en la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una fuerte y positiva relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos en el año 2022. Además, se pudo observar que el coeficiente de correlación obtenido fue perfecta y positiva entre ambas variables. También, el valor obtenido fue de mínimo. Esto significa que la probabilidad de obtener una relación tan fuerte entre el trabajo remoto y el desempeño laboral por pura casualidad es muy baja.

Segundo: Se concluyó una correlación positiva perfecta entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y la dimensión desenvolvimiento de la variable desempeño laboral de los servidores públicos en una unidad ejecutora. Además, el valor es menor al nivel de significancia bilateral esto indica que la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte entre la autonomía y el desenvolvimiento por pura casualidad es muy baja.

Tercero: Se comprobó que existe una correlación positiva perfecta entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral de los servidores. Asimismo, el valor obtenido, es menor al nivel de significancia bilateral. Esto indica que la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte entre la flexibilidad y la eficacia por pura casualidad es muy baja.

Cuarto: Se comprueba una correlación positiva perfecta entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y la dimensión perfil profesional de la variable desempeño laboral de los servidores. Además, el valor, es menor al nivel de significancia bilateral. Esto indica que la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte entre la productividad y el perfil profesional por pura casualidad es muy baja.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la una unidad ejecutora en el VRAEM, continuar con el trabajo remoto de las áreas operativas con la finalidad de continuar con la atención a los usuarios.
2. Al área de Administración, fortalecer los planes de capacitaciones y talleres con el propósito de mejorar el desenvolvimiento y la productividad de los servidores públicos.
3. Al Área de recursos humanos, reforzar la selección de los perfiles profesionales para aumentar el cumplimiento de los objetivos de dicha entidad del estado.
4. Al Área de recursos humanos y Administración, continuar con las capacitaciones constantes en herramientas tecnológicas y digitales para mejorar la productividad y desenvolvimiento de los servidores.

REFERENCIAS

- Andrianova, M. A. (2021). Legal regulation of remote work in Russia. In Lecture Notes in Networks and Systems (Vol. 139). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53277-2_81, repository.unab.edu.com.
- Alarcón, R. y Salvador, Y. (2020). La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. *Análisis de un caso de estudio. Revista dilemas contemporáneas: Educación, Política y valores*, 7(2), 1-16. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141370013&lang=es&site=eds-live>
- Alles, M. (2016). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Ames, P., & Merino, F. (2019). *reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://goo.su/tUnnLpz>
- Ander, E. (2018). Aprender a investigar, Nociones básicas para la investigación social. (1ra ed.). Argentina: Editorial Brujas. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Arias, A. (2021). *The Effects of At-Home Remote Work Environments on Human Cognitive Performance and Work Task Performance Based on Current Societal Conditions*. [Thesis of master, Embry-Riddle Aeronautical University]. <https://commons.erau.edu/edt/598>
- Brindusa, A., Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España [Artículos]*, n.2, 2020. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>
- Cachón, C. (2019). *Factores Determinantes del Desarrollo de la Carrera Profesional de la Mujer Directiva* [Tesis de Doctorado, Universidad Rey Juan Carlos]. <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTO,repository.ucv.edu.pe>
- Cadillo, K. (2020). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (Fondepes), Lima – 2019* [Tesis de

- Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43120>
- Camus, R. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94414>
- Cisneros, S. (2020). *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57439>
- Comercio, (2021). *El 67% de trabajadores prefiere laborar más días en casa que en oficina, según informe*. Revisado el 04/05/2022 18H39
<https://elcomercio.pe/economia/trabajo-remoto-el-67-de-trabajadores-prefiere-laborar-mas-dias-en-casa-que-en-oficina-segun-informe-rmmn-noticia/>
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely*. *IT Governance Publishing*.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2194952&lang=es&site=eds-live>
- Charalampus, M., Grant, C., Tramontano, C. y Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). Telecommuting and labor performance on Covid-19 framework. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489/1194>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A. y Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
<http://dx.doi.org/10.3390/su12156086>
- Dinero. (2020). Conozca las diferencias entre teletrabajo y desempeño del trabajo en casa, a partir del Covid-19. <https://www.dinero.com/pais/articulo/cuales-la-diferencia-entre-teletrabajo-ytrabajo-en-casa/303479>, repository.unab.edu.com

- Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto de Urgencia N.º 026. (15 de 3 de 2020). Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid19) en el territorio nacional.
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID*. [Tesis para Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>
- Escobedo, A. (2020). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto*. [Tesis para Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55339/Escobedo_PJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fisher, R. (1956). *Statistical Inference and Analysis*. Oliver and Boyd.
<https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/10702/19/refs.pdf>
- Garay, C. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Piura 2021*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100910/Garay_RC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, B., Escrig, A., y Roca, V. (2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470.
<https://doi.org/10.1177/0091026018819020>
- Grant, C., Wallace, L., & Spurgeon, P. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Golden, T. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- González, E., López, J., González, S., García, G. y Álvarez, T. (2020). Major health consequences arising from the continued use of new electronic devices with visual display units. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1135-5727.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Gutiérrez, N. (2021). *En Época de Pandemia, ¿Trabajo en oficina o en casa?* [Tesis de Pregrado. Universidad Militar Nueva Granda].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38548/GutierrezSuar ezNilssenJaneth2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Halpern, D. y Castro, C. (2020). *Como trabajar a distancia, manteniendo la cercanía*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Henaine, M., Osnaya, H. y Gómez, V. (1999). La efectividad organizacional, un paradigma inconcluso. *Administración y Organizaciones*, 1(3), 23–50.
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7ec9cc1a517d-4e3c-afda9139c2905b11%40sessionmgr103&bdata=Jmxxhbm9c9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=26307743&db=fua>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- KoontzHeinz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- LEY 1221. (2008). *Establecen normas para promover y regular el Teletrabajo*. Bogotá, Colombia.
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson.
<https://www.dykinson.com/libros/relaciones-laborales-y-nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion/9788490854990/>
- Machaca, (2022). *Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia de Cusco, 2021*. (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca_PKN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento*. Resultados de la investigación 2020.
<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Mejía, (2022). *Trabajo remoto y efectividad en los servidores públicos de la UGEL 03 – Lima Metropolitana, 2021*. (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad

César Vallejo, Perú).
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51211/Mej%
da_CKL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51211/Mej%c3%a da_CKL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA PARA LA APLICACION DEL TRABAJO REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)

Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1624/Administraci%C3%B3n%20gesti%C3%B3n%20organizacional%20enfocoes%20y%20proceso%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oliveira, H. y Honório, L. (2020). *Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma organização pública*. Revista de Administração Mackenzie, 21(4), 1-28. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>

Organización Internacional del Trabajo (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral

Organización Internacional del Trabajo & Eurofound (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.

Ortiz, O. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. (Tesis de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador).
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7173>

Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad de virtud*. Argentina: INAP. Secretaría de Gestión y Empleo Público.
<https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020%281%2930.pdf>

Pagano, R. (2012). *Understanding Statistics in the Behavioral Sciences*. Nelson Education.

Pedraza, N. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. Innovar, 30(76), 9-24.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. y Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1),326-38335. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>
- Porcel , (2021). *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial – Cusco, 2021* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73729/Porcel_LJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, A, Barboza, E., Gonzales, V. y Cacho, A. (2021). *Gestión de calidad en el trabajo remoto*. 9 (2). 43-57. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Rappaccioli, R., Hernández, F. y Zamora, A. (2021). *Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo*. *Revista Médica Sinergia*. ISSN:2215-4523. Obtenido de <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110,repositorio.ucv.edu.pe>
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Rocca, A. B. (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la autoevaluación de la jefatura de una Biblioteca*. La Plata. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.uss.edu.pe
- Rocha, C. y Amador, F. (2018). *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Sime, S. (2020). *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46552>
- Soto, M. (2021). *Gestión del trabajo remoto y calidad de servicio en Administrativos de una UGEL en Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67102>
- Suarez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020*. (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Tapia Coba, F. M. (2020). *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*. *Revista*

Oficial Del Poder Judicial, 11(13), 439-458.
<https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>

Thorner, V. (2020). From a Distance. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>

Trabajo, O. I. (2021). *Perspectivas Sociales: El papel de las plataformas digitales*.

Traverso, R. (2022). *El trabajo remoto, una manera de trabajar a distancia - Lima 2022*. (Tesis de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas, Universidad Peruana de las Américas, Perú).

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto y desempeño laboral.

Variables de estudio	Definición Operacional	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles y rangos
VARIABLE 1. Trabajo remoto	"El trabajo remoto es una disyuntiva de la actualidad para desplegar diligencias a partir de innumerables esferas del universo, con solo disfrutar de un enlace a internet" (Cachón, 2019). Para ello es transcendental que los profesionales exterioricen las aptitudes relevantes para poder adecuarse a estos cambios.	La variable será medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal, así mismo utilizando la escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de carga laboral. • Desarrollo de trabajo. • Planificación de actividades. • Toma de decisiones. • Recursos que utilizan. 	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [21, 49 > Medio [50, 77 > Alto [78, 105 >
			Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Horario laboral / Equipos necesarios. • Apoyo organizacional / Carga laboral. • Ejecución de actividades. • Selección adecuada. 		
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuada comunicación. • Cumplimiento de metas. • Plazos cumplimiento de metas. • Evaluación de desempeño. • Seguimiento de actividades. 		
VARIABLE 2. Desempeño Laboral	Consistió en valorar el compromiso profesional que despliega el recurso humano de una institución, que consiente confirmar el horizonte de acatamiento de los fines previstos, permitiendo proponer compensados lineamientos oportunos en favor de la institución (Rocca, 2016).	La variable será medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal, así mismo utilizando la escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A vece), 4(Casi siempre), 5(Siempre)	Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes desempeño laboral. • Capacidades adecuadas. • Comunicación fluida. • Fomento bienestar social. • Planes y acciones específicos. • Ambiente de trabajo. • Actitud / Experiencia. • Conocimiento y habilidades. • Actualización de conocimientos. • Curso de capacitación. 	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [21, 49 > Medio [50, 77 > Alto [78, 105 >
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de tiempo. • Metas / Actividades que realizan. • Desempeño laboral • Desarrollo de tareas. 		
			Perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento. • Aspecto personal. • Cumplimiento / Asequibles al cambio y compromiso. 		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Instrumento que mide el trabajo remoto y desempeño laboral de los servidores públicos

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el trabajo remoto y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM – 2022, por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Instrucciones:

Se le recomienda seguir las siguientes instrucciones:

- ✓ Marque con una (X) la respuesta que usted perciba, crea o sienta correcta sobre cada pregunta.
- ✓ Sea objetivo al responder cada pregunta.

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una (X) la respuesta con la cual usted este de acuerdo.

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

Variable 1: Trabajo remoto						
		1	2	3	4	5
Autonomía	¿Considera Ud. que los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana?					
	¿Cómo se realiza el desarrollo del trabajo remoto por parte del compromiso de los líderes de la institución?					
	¿Considera Ud. que tiene la libertad suficiente para desarrollar y realizar el trabajo remoto?					
	¿Considero Ud. la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal?					
	¿Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores al momento de realizar el trabajo remoto?					
	¿Considera Ud. que en la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas?					
Flexibilidad	¿Contempla Ud. que el horario laboral que tiene la entidad se ajusta a la necesidad de la institución?					
	¿Considera Ud. que se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?					
	¿Considera Ud. que cuenta con los equipos de tecnología en su casa para realizar el trabajo remoto?					
	¿Se tuvo el apoyo organizacional por parte de la UE hacia los colaboradores para que desarrollen sus actividades laborales desde casa?					
	¿Considera Ud. que la responsabilidad laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral?					
	¿Se define desde un inicio quienes podrán ejecutar las tareas laborales y actividades desde su casa?					
	¿Considera Ud. que se realiza una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa?					
Productividad	¿Considera Ud. que se practica una adecuada comunicación mediante la realización del trabajo remoto?					
	¿Considera Ud. que se supervisa el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad?					
	Se elabora una lista de responsabilidades y tareas para la realización del					

	trabajo remoto					
	Le resulta fácil organizarse cuando está realizando las tareas remotamente					
	¿Considera Ud. que después del trabajo remoto hay un adecuado control en la realización de sus tareas?					
	Se procura establecer plazos para cumplir con las metas					
	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores					
	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto					

Variable 2: Desempeño laboral						
		1	2	3	4	5
Desarrollo	¿Consideras que tus aptitudes y destrezas favorecen el desempeño laboral durante el trabajo remoto					
	¿Los colaboradores de la unidad ejecutora poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto?					
	¿La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto?					
	¿La unidad ejecutora fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto?					
	¿La unidad ejecutora cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto?					
	¿Cuándo realiza el trabajo remoto considera que el ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral?					
	¿La actitud que muestran los colaboradores de la unidad ejecutora durante el trabajo remoto es la adecuada?					
	¿Los colaboradores de la unidad ejecutora demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?					
	¿Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto?					
	¿Recibe información por parte de la unidad ejecutora para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto?					
Eficacia	¿Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en la unidad ejecutora permiten que desarrolle mejor su trabajo?					
	¿Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?					
	¿Las metas establecidas en la unidad ejecutora durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables?					
	¿Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales de la unidad ejecutora?					
	¿El desempeño laboral de los colaboradores de la unidad ejecutora permite cumplir los objetivos que la institución planifica y espera alcanzar?					
Perfil profesional	¿Los colaboradores de la unidad ejecutora cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto?					
	¿El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones?					
	¿El aspecto personal que muestran los colaboradores de la unidad ejecutora tiene que ver con la vocación de servicio?					
	¿Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la unidad ejecutora?					
	¿Los colaboradores de la unidad ejecutora se muestran asequibles a los cambios constantes?					
	¿Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la unidad ejecutora?					

Anexo 3

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.

Anexo N°04. Datos de instrumento

Variable 1: Trabajo remoto

1. ¿Considera Ud. que los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana?	2. ¿Cómo se realiza el desarrollo del trabajo remoto por parte del compromiso de los líderes de la institución?	3. ¿Considera Ud. que tiene la libertad suficiente para desarrollar y realizar el trabajo remoto?	4. ¿Considero Ud. la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal?	5. ¿Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajador es al momento de realizar el trabajo remoto?	6. ¿Considero Ud. que en la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas?	7. ¿Contempla Ud. que el horario laboral que tiene la entidad se ajusta a la necesidad de la institución?	8. ¿Considera Ud. que se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?	9. ¿Considera Ud. que cuenta con los equipos de tecnología en su casa para realizar el trabajo remoto?	10. ¿Se tuvo el apoyo organizacional por parte de la UE hacia los colaboradores para que desarrollen sus actividades laborales desde casa?	11. ¿Considera Ud. que la responsabilidad laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral?	12. ¿Se define desde un inicio quienes podrán ejecutar las tareas laborales y actividades desde su casa?	13. ¿Considera Ud. que se realiza una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa?	14. ¿Considera Ud. que se practica una adecuada comunicación mediante la realización del trabajo remoto?	15. ¿Considera Ud. que se supervisa el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad?	16. Se elabora una lista de responsabilidades y tareas para la realización del trabajo remoto	17. Le resulta fácil organizarse cuando está realizando las tareas remotamente	18. ¿Considera Ud. que después del trabajo remoto hay un adecuado control en la realización de sus tareas?	19. Se procura establecer plazos para cumplir con las metas	20. La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores	21. Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
3	3	4	2	4	4	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	5	3	2	3
3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2
2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
3	3	4	2	4	3	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3
4	3	4	2	3	5	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3
4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3
3	4	4	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	4
3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3
3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	5	3	3	3
2	2	4	2	4	5	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2
4	2	4	2	4	5	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	3
4	2	4	3	4	5	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
4	4	4	3	3	5	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	3	
3	4	4	3	5	5	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	4	
3	2	5	3	5	4	3	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3

Variable 2: Desempeño laboral

1. ¿Consideras que tus aptitudes y destrezas favorecen el desempeño laboral durante el trabajo remoto?	2. ¿Los colaboradores de la unidad ejecutora poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto?	3. ¿La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto?	4. ¿La unidad ejecutora fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto?	5. ¿La unidad ejecutora cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto?	6. ¿Cuándo realiza el trabajo remoto considera que el ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral?	7. ¿La actitud que muestran los colaboradores de la unidad ejecutora durante el trabajo remoto es la adecuada?	8. ¿Los colaboradores de la unidad ejecutora demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?	9. ¿Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto?	10. ¿Recibe información por parte de la unidad ejecutora para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto?	11. ¿Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en la unidad ejecutora permiten que desarrolle mejor su trabajo?	12. ¿Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	13. ¿Las metas establecidas en la unidad ejecutora durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables?	14. ¿Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales de la unidad ejecutora?	15. ¿El desempeño laboral de los colaboradores de la unidad ejecutora permite cumplir los objetivos que la institución planifica y espera alcanzar?	16. ¿Los colaboradores de la unidad ejecutora cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto?	17. ¿El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones?	18. ¿El aspecto personal que muestran los colaboradores de la unidad ejecutora tiene que ver con la vocación de servicio?	19. ¿Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la unidad ejecutora?	20. ¿Los colaboradores de la unidad ejecutora se muestran aseguibles a los cambios constantes?	21. ¿Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la unidad ejecutora?
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	1	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3
5	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
3	1	2	2	2	3	3	3	4	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3
3	3	1	2	2	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
5	3	1	3	2	3	5	2	3	1	1	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	5	3	4	2	2	3	3	3
3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	2	2	2	3	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4
4	3	1	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	5	2	4	2	2	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3	2	4	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5
5	3	2	2	1	4	3	3	3	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	2	1	2	2	3	3	3	4	1	1	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3
4	3	3	4	1	2	4	3	3	1	1	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3
3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

Anexo 5: Prueba de Normalidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	42



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores públicos de una unidad ejecutora en el VRAEM, 2022", cuyo autor es SUCÑER GUIADO DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID: 0000-0002-0684-8542	Firmado electrónicamente por: JPAPANICOLAU el 11-08-2023 13:51:27

Código documento Trilce: TRI - 0612036