



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

La gestión del trabajo remoto en el desempeño laboral en una entidad
del Estado, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

León Pinillos, Leslie Shirley (orcid.org/0000-0001-8136-425X)

ASESORES:

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres porque ellos han sabido formarme con valores y buenos sentimientos, hábitos y costumbres que me ha ayudado a no rendirme nunca y luchar en los momentos difíciles. A mi esposo Carlos Alberto, por brindarme su apoyo incondicional y su paciencia, a mis hijas Alejandra Camila y María Fernanda, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellas, mi familia que son lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para Dios, mis padres, mi esposo y mis hijas. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere. Mi más sincero agradecimiento, al asesor de mi tesis, Dr. Freddy Rondón por haberme guiado en la elaboración de este proyecto, en base a su experiencia, gracias infinitas a todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo,	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Característica de la Población.	20
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión del trabajo remoto.	23
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.	24
Tabla 4: Prueba de normalidad variables y dimensiones.	25
Tabla 5: Coeficiente de correlación entre de las variables gestión del trabajo remoto y desempeño laboral.	26
Tabla 6: Coeficiente de correlación entre la dimensión autodisciplina y la variable desempeño laboral.	27
Tabla 7: Coeficiente de correlación entre la dimensión comunicaciones efectivas y la variable desempeño laboral	28

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: <i>Esquema del diseño de investigación.</i>	17

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023, la metodología aplicada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño de alcance correlacional no experimental, transversal. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos para ambas variables, aplicada en dos cuestionarios de 15 preguntas cada una, La población se constituyó en 36 trabajadores de una entidad del estado en Lima Norte, la muestra se tomó por la población censal, es decir 36 trabajadores, la conclusión principal fue que existe una relación positiva al evaluar la gestión del Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral según la escala de Rho de Spearman ($Rho= 0.569$; $p= 0.000$), presentando una tendencia de nivel adecuado 61% lo que permite que se acepte la hipótesis alternativa, pudiéndose afirmar que la relación existe entre La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023.

Palabras clave: Trabajo remoto, Desempeño laboral, Entidad del estado.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship that exists between Remote Work Management in Labor Performance in a State Entity, Lima 2023, the applied methodology was basic, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional correlational scope design. The survey was used as a data collection technique for both variables, applied in two questionnaires of 15 questions each. The population consisted of 36 workers from a state entity in North Lima, the sample was taken by the census population, that is, In other words, 36 workers, the main conclusion was that there is a positive relationship when evaluating the management of Remote Work and Job Performance according to the Spearman Rho scale ($Rho= 0.569$; $p= 0.000$), presenting a trend of adequate level 61% did. which allows the alternative hypothesis to be accepted, being able to affirm that the relationship exists between Remote Work Management in Labor Performance in a State Entity, Lima 2023.

Keywords: Remote work, Job performance, State entity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la crisis global producto de la pandemia obligó a adoptar la modalidad de trabajo remoto, lo que llevó a la OIT- Organización Internacional del Trabajo (2020) a distinguirlo como una nueva forma de trabajo que permitió el desarrollo de actividades necesarias en sectores estatales y no estatales. Los cambios hicieron que a nivel mundial se experimentarían situaciones nunca vistas a causa de la expansión incontrolable de la pandemia del COVID19, obligando a los estados a reinventarse para poder así convertir esta situación crítica en oportunidades de desarrollo en tiempos difíciles.

Un tema que demandó mucho interés fue el de cómo poder seguir llevando un régimen laboral correcto y efectivo sin la necesidad de asistir a los centros de labores, el desarrollo de la ciencia y tecnología permitió que ante la aparición del COVID19 se pudiera plantear soluciones a la crisis que los abordó, algunos de manera eficiente y otros en la medida de sus posibilidades, algunas transnacionales encontraron un nuevo modo de trabajo que se aplicó con mucha más fuerza. Por tanto, la pandemia logró inversiones en medios tecnológicos como internet potenciando su efectividad y facilitando los servicios públicos online gestión que garantizó que el estado siguiese atendiendo a la ciudadanía y por otro lado también dio paso a la implementación del Teletrabajo, todo esto favoreció que la economía no se detuviera y evitó la suspensión de contratos laborales. (Buitrago 2020)

En América Latina muchos países como Colombia, Argentina, Chile y Uruguay tuvieron que aplicar el trabajo remoto promoviendo normas y políticas de implementación de este sistema, logrando así que muchas de sus empresas que en su mayoría eran transnacionales no llegaran a detenerse y afecten la economía de estas naciones, en el Perú tan solo unas pocas empresas implementaron esta modalidad de trabajo, buscando adaptarse a las nuevas formas de trabajo digital para evitar reducciones salariales o despidos, lo que afectó a algunas empresas y trabajadores de estas que no pudieron adaptarse al proceso.

Según Lino (2022) lo que se obtuvo como beneficio fue el ahorro en dinero y tiempo, en salud pues el estrés por el desplazamiento al centro de labores y el marcado horario fue cero, la relación familiar se reforzó y la mejora en consumo de alimentos ayudó en la salud de muchos funcionarios y por último la realización de las laborales se optimizó, mejorando la gestión de tiempo y sus labores.

El fin de este estudio fue encontrar el efecto del trabajo remoto y el teletrabajo en la ciudad de Lima, los resultados expusieron de manera contundente que el teletrabajo o trabajo remoto fueron beneficiosos para los sectores que requerían habilidades tecnológicas, pero podemos también decir que tuvieron un impacto negativo en las organizaciones que no podían implementar el sistema para el trabajo remoto. Por consiguiente, el teletrabajo permitió reducir el efecto del Covid 19 en todas las empresas de la ciudad capital aumentando las ocasiones laborales para personas con problemas de discapacidad crónica. La investigación propuesta buscó cubrir el vacío de conocimiento sobre la gestión del trabajo remoto en una institución estatal, se presentó como modelo para investigaciones posteriores, para el desarrollo de instrumentos de mejor calidad, y una manera práctica de indagar las mejoras del trabajo remoto en las instituciones estatales y así obtuvieron un mejor desarrollo de las actividades realizadas por los servidores públicos.

El desarrollo de esta investigación tuvo como prioridad identificar la importancia del trabajo remoto para así lograr conocer, cómo se gestionó este en una entidad del estado, encontrando las deficiencias enfrentadas, así como también los resultados satisfactorios, logrando llenar los vacíos que generaron la falta de conocimiento que se encuentra relacionado directamente al desempeño de la institución. También se mostró el desarrollo del trabajo, el cual sirvió como modelo para investigaciones, logrando así poder desarrollar los instrumentos necesarios que den la facilidad de recolectar información. Del mismo modo se entendió que el resultado de este trabajo buscó lograr la mejora de la dirección del TR en todas aquellas oficinas públicas que se requirieron logrando así un óptimo rendimiento de las labores de los servidores públicos.

Habiendo expuesto estos puntos importantes, se buscó determinar la formulación del problema principal: ¿De qué manera se relaciona La Gestión del Trabajo

Remoto y el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023? Teniendo como propuesta los siguientes problemas específicos, ¿De qué manera se relaciona la autodisciplina con el Desempeño Laboral? ¿De qué manera se relacionan las comunicaciones efectivas con el Desempeño Laboral? ¿De qué manera se relacionan las habilidades de aprendizaje con el Desempeño Laboral?

La razón de este trabajo fue la de reconocer cómo se realizó la implementación del trabajo remoto, los pros y los contras teniendo en cuenta la afectación de los servidores que desempeñaron labores en la institución pública. Mediante la identificación se relaciona, La Gestión del TR y el DL en una entidad del estado, Lima 2023, teniendo como parámetros que de acuerdo con la guía establecida se empezó a concretar el TR en todas las instituciones que fue elaborada por SERVIR (2020). La justificación metodológica se sustentó en aprender de lo vivido e instruir, mostrar, lograr y corregir los temas más comunes a vencer, que son el de laborar en un espacio adecuado donde no se ha estado acostumbrado, para lograr el mismo resultado obtenido en una oficina estándar, pues cambiar los términos tradicionales de desempeño laboral no fueron previamente previstos ni meditados. Asimismo, en la justificación práctica, sabiendo que los resultados nos permitieron saber el cómo poder resolver las falencias analizando las principales reformas y disposiciones políticas con el de identificar cómo estas reformas influyen en el desarrollo del trabajo remoto.

De acuerdo con lo antes indicado, tenemos como Objetivo General determinar la relación que existe entre La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023. También se plantearon los Objetivos Específicos, que fueron establecer de qué manera se relaciona la autodisciplina con el Desempeño Laboral, determinar de qué manera se relaciona las comunicaciones efectivas con el Desempeño Laboral, determinar de qué manera se relaciona las habilidades de aprendizaje con el Desempeño Laboral.

Detrás de este estudio se logró obtener nuevos conocimientos sobre la correlación entre el TR y el DL en una entidad del estado. En términos prácticos, la presente tesis encontró posibles soluciones para la mejora del trabajo a distancia y el desempeño en el trabajo, identificó la influencia de factores como la jornada de trabajo, la tecnología utilizada y el espacio físico en la ejecución de las funciones

de los colaboradores. Sobre el método de estudio fue descriptivo, explicativo y correlacional, lo cual permitió desarrollar nuevos instrumentos para futuras investigaciones.

La hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre La Gestión del Trabajo Remoto con el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023 hipótesis específicas son: Existe una relación directa y significativa entre la autodisciplina y el Desempeño Laboral, existe una relación directa y significativa entre las comunicaciones efectivas con el Desempeño Laboral, existe una relación directa y significativa entre las habilidades de aprendizaje con el Desempeño Laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales: Según Machaca (2022), en Latinoamérica, la implementación del trabajo remoto fue cada vez más común debido a la pandemia, muchos países adoptaron sistemas de alta calidad y funcionalidad. Sin embargo, se observó que, en algunas entidades públicas, el Desempeño Laboral (DL) ha disminuido debido a la falta de familiaridad con la tecnología, debido a que algunos usuarios tienen dificultades para acceder a información sobre sus procesos debido a la falta de conocimiento de los procedimientos del Trabajo Remoto (TR) realizado en las salas judiciales de familia del Cusco en el año 2021, se halló una relación positiva moderada entre la gestión del trabajo virtual y la capacidad laboral aplicada, asimismo se identificó una relación positiva moderada entre la gestión del TR y el desenvolvimiento en los juzgados (Rho de Spearman = 0,554, $p < 0,001$). Por otro lado, se demostró una relación positiva baja entre la gestión del trabajo virtual y la eficacia en los juzgados (Rho de Spearman = 0,317, $p < 0,001$). También se encontró una relación positiva baja entre la gestión del trabajo remoto y el perfil del trabajador en los juzgados (Rho de Spearman = 0,249, $p = 0,017$). Existe una relación positiva moderada entre la gestión del TR y el DL en las salas judiciales de familia de la provincia de Cusco en el año 2021 (Rho de Spearman = 0.540, $p < 0.001$). Asimismo, existe suficiente evidencia estadística la cual permite que se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación entre la comunicación efectiva y el desempeño en el trabajo (Rho= 0.454; $p= 0.005$), existe evidencia estadística que permite que se acepte la hipótesis alternativa.

Para Becker et al., (2022) en su documento publicado, investigan como afectó el estar aislado trabajando en soledad y el control ejercido por el empleador en su personal confinado, estudiando cómo afectó esta situación en salud, bienestar del servidor y el comportamiento a cerca de su producción laboral en medio de la COVID 19, para poder realizar esta investigación se hizo uso de las demandas de parte de los trabajadores que se sintieron afectados por la pandemia, ya que a primera vista el trabajar en casa fue visto de manera favorable por muchos pero con el correr del tiempo y el estar en confinamiento produjo la aparición de fenómenos con porcentaje muy bajo en la población causados por el encierro

como lo fueron el agotamiento mental y emocional, la depresión, el insomnio por estar expuesto muchas horas ante la PC, además el control laboral exhaustivo ejercido sobre los trabajadores, fue el detonante de estos. Lo encontrado genera datos que las oficinas encargadas de RR HH, deberían tomar como evidencia para soluciones a tomar en el futuro, ya que a pesar de todo lo explicado un porcentaje cercano al 50% encontró el lado positivo de esto y afirmó que desharía continuar de manera permanente laborando en este sistema (Maurer, 2021; McKinsey, 2020).

Según Lopez, et al, (2022) La situación compleja y crítica de la educación a nivel superior en Sudamérica y América Central se ha visto agravada por la pandemia, debido a los desafíos que persisten en cuanto al nivel de la educación, la desigualdad en el acceso a la información educativa, y la financiación pública. Además, del desarrollo de la educación en Instituciones de nivel superior o IES — Instituciones de Educación Superior— que ha logrado enfrentar los diversos problemas que se hallaron por la falta de asesoría técnica calificada, la insuficiente infraestructura y la falta de tecnológica junto con la capacidad limitada para abordar la educación a distancia en términos de contenido y metodología (UNESCO; IELSAC, 2020). La falta de tecnología, incluyendo acceso a la red de banda ancha, plataformas virtuales y dispositivos tecnológicos, ha limitado el aprendizaje sumado a la poca experiencia en el manejo de los procesos educativos de forma eficiente y equitativa. (Pedró 2020)

Para Aguinis y Burgi (2021) la pandemia planteó desafíos que muchos no pudieron sobre llevar, algunos capitalizaron esta situación convirtiendo inconvenientes y problemas en oportunidades, planteándose nuevos desafíos por superar en temas de gestión, como congelamiento de sueldos, bonos sin pagar, reducciones de sueldo, despidos y simplemente no contratar a más personal, estas situaciones no solo afectó al empleador sino también directamente al trabajador, en viejo continente 397.000 personas de la Unión Europea se quedaron sin trabajo a causa del COVID 19 (Davies, 2020) que al verse en alguna de estas realidades, generó en él problemas de salud y estrés por no saber cómo afrontar la pandemia, sin ingresos que llevar a su familia, en naciones como el Reino Unido y países europeos, el 38 % de las empresas especializadas en tecnología, congelaron gran

parte de sus contratos a causa de la pandemia (Wauters, 2020). Muchas de estas empresas no pudieron prosperar porque no hicieron ningún tipo de inversión en tecnología para poder combatir la COVID 19, evidenciándose el poco interés de haberse preparado en retroalimentación empresarial, capacitación y entrenamiento para su personal, que llevó a no poder cumplir con las metas y objetivos de la empresa. Lo que el autor pudo concluir con su estudio fue que cuando se hace caso a las recomendaciones basadas en evidencias obtenidas por estudios para lograr un mejor desempeño institucional, estos no pueden ser obviados si se desea ver un progreso efectivo.

Para Tuesta et, al. (2021) es importante comprender la diferencia entre sector privado y público ya que debemos saber que este radica en la oposición con respecto a la percepción de lo que podríamos llamar cliente, por ejemplo, para el estado entendamos que el ser un cliente es también referirse a un ciudadano como persona que recibirá de este un servicio público de parte de este (Qing et al. 2020), mientras que el ciudadano en el sector privado es visto como una fuente de ingresos en la medida que se le preste un servicio adecuado, mientras una está en la obligación de atender bien por ser su obligación el otro atenderá mejor por ser su fuente de ingresos, entonces lo que este estudio trató de investigar es como el desempeño laboral tiene correlación los haberes, la meritocracia y el nivel de capacitación brindada por la institución, para lograr esto se realizó una investigación en campo realizándose encuestas y analizando las variables de estudio.

Según Avalos (2021) el propósito de su artículo de investigación fue establecer una relación entre las habilidades de los maestros y las labores remoto en la red 29 Ugel 01, que está compuesto por 5 instituciones educativas de nivel secundario. Debido a la propagación de la pandemia en nuestro país y en todo el mundo, es crucial abordar las urgencias pedagógicas de los niños y jóvenes durante esta crisis sanitaria. Existe una necesidad urgente de reorganizar la educación en el contexto del teletrabajo o trabajo remoto. En primer lugar, se presentan algunos antecedentes relacionados con las habilidades del docente en el trabajo remoto. Luego, se realiza una conceptualización de las habilidades del docente como una forma de capacitación. Por último, se enfatizan las

responsabilidades del trabajador en el trabajo remoto. Se concluyó que se puede afirmar que el desarrollo de las capacidades del docente está significativamente relacionado con el trabajo remoto. Se encuestó a 133 docentes, y se obtuvo un Rho 0.778, lo que muestra una relación entre las variables.

En el estudio realizado por Prithwiraj y Cirrus (2020) entienden que la llegada de la pandemia no solo confino a las personas a trabajar de manera remota, sino que también abrió un mundo de posibilidades a aquellos que vieron una nueva oportunidad de poder alejarse de una oficina en una ciudad no muy agradable para vivir. Pese a que muchos trabajos ofrecían horarios flexibles o por horas, estos siempre fueron presenciales, pero al surgir la flexibilidad temporal y geográfica, el mundo experimento una nueva era puesto que podrías trabajar en la misma empresa pero desde el lugar que tu escojas, disfrutando de clima o entorno geográfico que más se acomode a tus gustos, los autores plantearon experimento en el cual afectaron a los trabajadores de la Oficina de Patentes a los que se les ofreció cambiar de modalidad de trabajo presencial a trabajo remoto pero no en casa sino en cualquier lugar que ellos quisieran elegir, este proceso de transición generó un incremento del 4.4% en el nivel de producción de una empresa sin haber afectado la incidencia de reelaboración de proyectos.

Según Gómez y Jiménez (2020) su estudio corroboró la opinión de los empleados acerca del teletrabajo y el impacto en sus vidas personales y laborales. La investigación adopta un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, y se lleva a cabo en dos empresas de servicios: una en el sector financiero y otra en servicios de atención telefónica. Para recopilar datos, se usó una encuesta como medio de recolección de información, haciendo un estudio de enfoque descriptivo determinando la relación de estudio, que incluyen el teletrabajo, la calidad de vida, el bienestar, la eficacia y la productividad, así como el absentismo. Los datos obtenidos se analizaron mediante una matriz que contenía las respuestas de los empleados. Los hallazgos del estudio fueron: De los 53 teletrabajadores encuestados, 30 pertenecen al departamento de recursos humanos y 23 al departamento de atención al cliente. Se observa una participación significativa de mujeres, que representa el 81,1% de la muestra.

Según Lazo y Farnum (2020) su estudio se orientó en ubicar los factores emotivos

que intervienen en las diversas áreas, involucrando en el proceso el confort y el nivel de vida de muchos servidores del área operativa, que trabajan de forma virtual en la compañía Novatec Solution este análisis se hizo a través del método de estudio cualitativo con enfoque descriptivo. A nivel nacional y de acuerdo con el estudio realizado por Gómez y Jiménez (2010) se indicó la importancia de que diversas empresas, se preocuparán de surtir los recursos adecuados al servidor y que al ser motivados éstos no lograrán perjudicarse al inyectar capital en mejorar la infraestructura tecnológica de su empresa. Es importante evaluar lo determinante que es el que el empleado cuente con todas las herramientas adecuadas para poder realizar su trabajo de forma eficaz, visto de manera interna o local, es importante saber que un estudio adecuado será el referente perfecto de cómo se debe trabajar de manera responsable en beneficio no solo de servidores sino de la institución, un informe del Índice de Coherencia de Políticas para el Desarrollo (ICPD), descubrió que 75% de los empleados de empresas tecnológicas están involucrados en diversas tareas relacionadas con sus responsabilidades laborales, lo que resulta en altas cargas de trabajo. Además, estos empleados sienten que no se les valora porque la institución no toma en cuenta sus reclamos menospreciando sus capacidades y no reconociendo las funciones que desempeñan, lo cual demostró niveles bajos de bienestar y afecta la calidad de vida. Estas conclusiones se respaldaron con estadísticas (ICPD, 2019) que indicó que las tasas más altas de insatisfacción laboral en empresas tecnológicas se encuentran en Bogotá.

Según Acosta (2018) estudiar las bondades e incertidumbres del trabajo virtual en casa realizadas por los empleados de las empresas colombianas, que, en términos de cambios en el DL, afectó su forma de vivir y procesos comunicativos. Utilizar conceptos como trabajo virtual, trabajo en casa, productividad laboral y comunicación organizacional melló en un principio el enfoque humano con respecto a un lugar digno donde poder trabajar, y esto se pudo probar, en el enfoque metodológico utilizado que fue mixto, también se llevó a cabo una entrevista con líderes de cuatro empresas que implementaron el teletrabajo en sus organizaciones, donde se discutió sobre la implementación, productividad, rendimiento y procesos comunicativos relacionados con el trabajo en casa. Además, se aplicó una encuesta a 267 servidores con experiencia en el teletrabajo

desde casa, abordando aspectos como vida laboral remota, implementación de equipos e infraestructura, salud, nivel de productividad, manejo de experiencia y comunicación efectiva. El resultado concluyó que el laburo en casa o el teletrabajo son modalidades que se han aplicado como emergencia, pero que terminaron siendo modos de trabajo permanentes. Además, se destacan mejores oportunidades para implementar tecnología en beneficio del empleador y viceversa. El estudio que se realizó fue un enfoque alternativo de trabajo combinando, el trabajo presencial y remoto, según lo evidenciado en las encuestas y entrevistas realizadas.

Además, más de la mitad de los colaboradores prefieren trabajar desde casa, y su horario de trabajo promedio oscila entre 7 y 10 horas. Destacando que gran parte de los teletrabajadores de las empresas estudiadas adoptaron esta modalidad únicamente debido al COVID-19. Otros aspectos relevantes incluyen el incremento en las horas de trabajo, aunque las empresas proporcionaron a los empleados los equipos necesarios para poder realizar sus labores desde casa, lo que contribuye a su mayor eficacia.

Antecedentes Nacionales: Según Costales y Cowan (2022) la implementación del trabajo remoto desvistió muchas falencias, pero sobre todo afectó mucho el rendimiento laboral ya que cambio del espacio laboral afectó mucho el desempeño de los empleados, esto se sintió mucho más en el sector del asesoramiento empresarial durante los años 2019-2020 en el que las relaciones personales se cambiaron por la virtualidad y lo frío de este tipo de interacción. Debido a la situación de la pandemia, las empresas se vieron obligadas a variar de un entorno presencial a uno remoto o virtual, para mantener sus operaciones. Como resultado, los servidores vieron afectados forma de trabajo creando en ellos un ambiente de disconformidad que solo el paso del tiempo y la inversión adecuada pudo superar. El estudio fue no experimental y transversal, con un enfoque correlacional, la metodología cuantitativa recopilando datos e información. Se desarrolló una encuesta utilizando Google Forms para medir el sentir de los trabajadores utilizando la escala de Likert sobre las dos variables: trabajo remoto (TR), desempeño laboral (DL), y sus dimensiones.

Según Mercado (2021) su investigación sobre el análisis del trabajo administrativo

remoto debido a la pandemia de Covid-19, los compromisos para la adquisición de bienes y servicios en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) en 2020, buscó el impacto del trabajo remoto en la contratación de estas carteras en dicha organización. La investigación fue de naturaleza cuantitativa, diseño no experimental, básico y explicativo. La encuesta se usó como técnica de compilación de datos, y la población objetivo consistió en 144 trabajadores administrativos de la OEFA, con una muestra de 82 colaboradores. Lo obtenido reveló que la implementación del trabajo virtual en la OEFA como respuesta a la situación global del Covid-19 se percibió como regular en 47.6% de los casos, como malo en un 28%, y como bueno en un 25.6%.

Según Rojas (2021) este estudio estableció la relación entre ciertos conceptos o factores según el sentir de los servidores de la Biblioteca Nacional durante el año 2020, este fue hipotético-deductivo, básico, descriptivo correlacional, con un diseño transeccional y transversal, y un enfoque cuantitativo. Al recoger los datos se usaron cuestionarios de 24 preguntas, para los factores en cuestión, la población se constituyó en 195 empleados que realizaron un TR a durante la jornada completa, y muestreo no fue probabilístico, sino por conveniencia, con un total de 60 participantes.

También Lluncor et, al. (2021) en su investigación nos habla sobre como el desempeño laboral eficiente es fruto de varios factores, ya que esta combinación logra en la práctica un excelente resultado, estos son, el contar con una buena dirección o liderazgo de parte de los que dirigen la institución, teniendo buena muñeca para sobrellevar impases que se pudiesen presentar en el centro de trabajo, contar con un gran equipo de trabajo, que surge como consecuencia del primero ya que este será originado o formado por un buen líder, el profesionalismo, que se verá reflejado en la medida que los servidores estén perfectamente capacitados por parte de la institución, para poder desempeñarse y brindar un buen servicio a la ciudadanía. Todos estos factores son determinantes en el desarrollo del desempeño laboral, pues recordemos que cuando se trabaja en equipo, este responderá de manera eficiente a las metas y objetivos que tiene como fin la institución.

Vicente (2020) en su trabajo de investigación buscó si existía relación entre el

trabajo virtual y la administración de una institución educativa. La hipótesis planteada indicó que existió una relación entre el trabajo virtual y una gestión administrativa, se aplicó un enfoque cuantitativo, La muestra se compuso de todos los docentes de la institución, un total de 31 personas, evaluando la confiabilidad. Se aplicó el de Alfa de Cronbach, de 0,902 para trabajo remoto y 0,928 para la gestión administrativa, indicando una alta confiabilidad. En la Corte Superior de Justicia del Cusco (CSJC), se dispuso en 2020 la modalidad de trabajo remoto a través de la Res. Adm. N.º 00408-2020-CE-PJ, designando a jueces, funcionarios y demás servidores para trabajar desde casa durante ocho horas diarias, según lo establecido en la Reglamentación de la Gestión del TR en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales (OAJ) del Poder Judicial. Sin embargo, algunos usuarios informan que no pueden acceder a información sobre su proceso debido a la falta de conocimiento de los procedimientos de trabajo remoto. Por ello se encontró una relación positiva moderada en la gestión del trabajo y la capacidad laboral aplicada en las salas judiciales de familia.

Para Marrufo y Pacherez (2020) las empresas estatales que prestan servicio a la población, tienen un Baluarte importante en sus recursos humanos y como estos se desempeñan laboralmente hacia los ciudadanos, pues el éxito de este dependerá de la relación causa y efecto que se genere de la atención o aplicación de políticas o programas, para los autores de esta investigación, esto no se da en una municipalidad de Rioja en donde es evidente la el mal manejo del capital humano por un evidente mal liderazgo, que ocasiona pésimo desempeño de los equipos de trabajo, entre otras cosas la falta de respeto a los años trabajados, no existir una comunicación recíproca en la que tanto la gerencia como los empleados puedan sentarse a discutir temas para sí poder lograr soluciones que beneficien a la institución, se debe entender que conocer cómo se desempeña el personal a cargo de las gerencias es sinónimo de mejora, aumentando no solo la buena relación entre el grupo humano de la institución sino trasladando este ambiente al usuario final que vera agradecido el servicio recibido por esta institución pública.

Para Edquen (2020) en su estudio sobre TR y DL del personal de la Fiscalía Provincial del distrito de Cutervo en la pandemia, determinó como el TR influyó en

las labores de los servidores legales en la fiscalía de Cutervo mientras la emergencia sanitaria estuvo vigente, la investigación fue cuantitativa con un diseño descriptivo simple y la muestra trabajada fue de 10 profesionales a los que se les aplicó una encuesta para poder así alcanzar los resultados sobre el TR, esto permitió ubicar el nivel de desempeño de la fiscalía en la provincia de Cutervo durante la pandemia, el análisis a la población fue del 100% de la población esto dio como resultado que el 80% rechazara las políticas aplicadas a los colaboradores por no ser las adecuadas ni las esperadas, también se evidencia que el 60% ha trabajado de manera individual y haciendo uso de sus equipos personales durante toda la pandemia, mientras que un 30% manifestó que trabajó sin problemas y de manera regular durante el tiempo en que se encontró confinado por la pandemia. Como resultado de este informe el autor concluyó que el TR no contribuyó al DL eficiente, debido a múltiples restricciones de diversas índoles que mermaron su labor fiscal exponiendo todas las deficiencias en tecnología y servicio de internet que aletargaba los procesos no resueltos de los usuarios.

La corriente filosófica en la que se encuentro inmerso este trabajo es el estoicismo como lo explica la revista virtual, Trabajar por el mundo (2022), en la que nos explica que esta corriente se originó en la antigua Grecia y que nos muestra la importancia de poder lograr trabajar manteniendo la serenidad y la calma en lugares en donde en muchos casos es difícil conseguirlo, pues esta corriente puede ser muy útil si se desea enfrentar los desafíos que podrían surgir, esta corriente nos enseñó porque es importante enfocarse en lo controlable y aceptar aquello que no, llevado al trabajo remoto este ayudó a enfocarse en objetivos o tareas asignadas y cumplir con ellas de manera eficiente. Mazzei (2023)

Ahora pasaremos a analizar las variables de la investigación que son:

Variable 1: La Gestión Del Trabajo Remoto.

Para Rojas (2021) en su trabajo realizado en sector público sobre la gestión del TR y el DL, define este como la eficiencia del manejo del capital humano por la administración de turno y demuestro cómo estos aspectos son de vital importancia, evidenciando esto en la pandemia a raíz del COVID 19, exponiéndolo en su trabajo mediante el análisis de relación entre estos dos temas, enfocado desde la mirada de los servidores de la Biblioteca Nacional durante el año 2020.

Dimensión 1: Autodisciplina.

Para Carranza (2022), el significado de este término comprende en su definición, al tomar la palabra y dividirla en auto y disciplina que se refiere a reglas y valores de conducta que una persona debe de seguir para formarse un objetivo como persona, para así poder llegar a la meta trazada, con respecto a auto, su significado es, de o por sí mismo, esto nos dice como la autodisciplina se refiere a normas o reglas de conducta que uno mismo quiere o debe adoptar. Indicadores: Fuerza de voluntad; Hábitos laborales; Constancia; Perseverancia y Autocontrol.

Dimensión 2: Comunicaciones Efectivas. Definición de la dimensión:

A decir de Bello (2019), una comunicación es efectiva si permite al que la utiliza transmitir información, emociones u opiniones a otra persona ya sea de manera oral o escrita, usando las manos o todo el cuerpo, al ser nosotros personas sociables, la comunicación resulta ser indispensable para nuestro desarrollo como sociedad, pues por medio de ella se lograra todo aquello que se desea como sociedad intercambiando saberes, tecnologías y experiencias que ayuden a ser mejores miembros de la sociedad, si esta no es efectiva generará a lo largo situaciones de conflicto en las relaciones interpersonales que afectarán el ámbito cotidiano. Indicadores: Apertura de nuevas propuestas; Transparencia en gestión laboral; Función concreta; Objetivo de la institución y Comprensión específica.

Dimensión 3: Habilidades de Aprendizaje.

Para García y Zurita (2020) Las habilidades son adquiridas mediante procesos en los que la persona se adapta, asimilándose y encontrándose, esta es capaz de lograr reorientar sus habilidades con el fin de lograr un objetivo aprendiendo del entorno que lo rodea, estas son operaciones que están asociadas que deberá realizar el sujeto, esto quiere decir que procesará la información, la comprenderá, la analizará y argumentará nuevas propuestas que solucionarán posibles problemas, si se trabaja en equipo se confrontan ideas, se crean conflictos que generarán nuevos aprendizajes en beneficio de un mejor resultado, (Mugny 1988). Indicadores: Eficiente atención; Eficiente organización Razonamiento profesional; Liderazgo; Creatividad.

Variable 2: El Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023.

Definición de la variable:

Según Bautista et al., (2020) Las entidades y organizaciones hoy en día se encuentran ante la disyuntiva de ser eficientes o desaparecer por la presión del mercado, pues la competencia crece día por día Castro (2016). Por ello la existencia de las empresas en el tiempo solo dependerá de cómo esta pueda enfrentarla capacitando a su fuerza laboral, pero para ello se deberá contar con personal capacitado y eficiente que demuestre su eficacia en el DL de su centro de trabajo.

Dimensión 4: Responsabilidad

Definición de la dimensión: Para Polo (2019), La responsabilidad desde el punto de vista etimológico significa *responsum* que quiere decir o se refiere a “responder” es el hecho de aceptar una responsabilidad y pensar en evadirla, ya que la razón como seres conscientes dice que se percibe el entorno y las cosas en él, de manera distinta, una forma de ver esto es como algunos tienen la necesidad de reaccionar ante el efecto invernadero con sólo hecho de entender que existen en este mundo y son parte de él y por ende peligran su existencia, el ser humano como tal se manifiesta en su sentido de pertenencia al mundo, la comunidad en la que se desarrolla, o simplemente el lugar en donde desarrolla sus labores cotidianas en donde teje lazos de amistad compromiso y obligaciones con sus compañeros, que resultan siendo la clave del desarrollo y responsabilidad para con quienes comparte momentos diarios. Indicadores: Disciplina; Madurez de sus proyectos; Puntualidad del personal; Confianza; Compromiso profesional.

Dimensión 5: Entrega

Para la RAE (2023), Entrega es el acto de entregar o entregarse a algo o alguien, es el acto propio de dedicarse íntegramente a un objetivo, para poder lograr lo mejor para este, que podría ser, la actuación, la familia o su centro de trabajo. Indicadores: Eficiencia; Resultado; Calidad de trabajo; Competencia; Actitud del personal.

Dimensión 6: Compromiso

Según la Revista de la ESIC (2022) Universidad, Business & Marketing School, el pensar de S. Lehman, el compromiso es el que cambia de un acto de promesa a

una realidad, esta palabra es aquella que demuestra el valor de nuestras intenciones y cómo se transforman en acciones que dicen más que muchas palabras, es el hacer cumplir la palabra empeñada, comprometerse con alguien o algo, es demostrar que uno es íntegro y responsable ante quienes esperan de uno lo mejor. Indicadores: Honestidad; Puntualidad del personal; Lealtad a la institución; Proactividad; Dedicación al desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

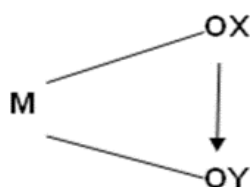
El estudio del enfoque cuantitativo para Cauas (2015) es el que usa siempre datos contables o cuantificable (medible) son diseños experimentales, obtenidos de las encuestas emitidas, en este estudio.

Este tipo de investigación es pura o también llamada básica, el método aplicado en este trabajo es cuantitativo, de alcance correlacional no experimental, pues analizaremos estas variables relacionándolas ambas sin manipularlas, logrando obtener respuestas que respaldan nuestra hipótesis, utilizando para ello métodos de análisis matemáticos Mendoza y Monroy (2018) este tipo de estudio busca no alterar la esencia de las variables.

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, el cual consiste en la generación de hipótesis que involucran dos variables, con el propósito de abordar un problema específico. Según Sánchez (2019), este sistema entiende y da respuesta a los fenómenos, así como explica su razón.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota: Dónde M: es la muestra, OX: es el valor de la variable uno y Oy: Valor de la variable dos, ↓: es la correlación.

3.2 Variables y operacionalización

El estudio realizado mostró dos variables: La Gestión del TR en el DL de una

Entidad del Estado, Lima 2023, siendo ambas de naturaleza cuantitativa, midiéndose en una escala de tipo ordinal.

Definición conceptual

Variable 1: Variable 1: La Gestión del Trabajo Remoto, para Vicente (2020), la define como un nuevo concepto laboral que se tuvo que implementar durante el desarrollo de la pandemia debido al confinamiento, se estableció que las prestaciones de servicios subordinados se diesen, en el lugar en el que el servidor estaba cumpliendo su confinamiento, usando para ello medios y mecanismos tecnológicos que deberían permitir su desempeño laboral, esta medida no se aplicaba a personas con diagnóstico COVID, estableciendo por DU N.°026-2020, que norma las obligaciones de debe cumplir tanto el empleador como el empleado.

Variable 2: El Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023, Según Chiavenato (2013), La eficacia es la medida por la cual se obtiene el logro de los resultados para Koontz y Weihrich (2010) la eficacia es llegar a lograr los objetivos.

Definición operacional

La gestión del trabajo remoto se llevó a cabo mediante el uso de mediciones obtenidas a partir de un cuestionario que abarcaba diferentes dimensiones, tales como la autodisciplina, las comunicaciones efectivas, y habilidades de aprendizaje. Estas dimensiones y sus respectivos indicadores fueron utilizados como parte de esta investigación.

El Desempeño Laboral en una entidad del Estado, según Bauce (2018) Con el fin de medir esta variable, es necesario llevar a cabo su operacionalización, lo cual facilita el proceso de medición. Para ello, se definen las dimensiones y los indicadores correspondientes. Las dimensiones se refieren a los aspectos que pueden ser medidos u observados en las unidades de investigación, estas son: responsabilidad, entrega, y compromiso. De esta manera, se establece un marco de referencia más claro y concreto para la medición de la variable en cuestión.

Escala de medición

La gestión del TR, es una variable estudiada a través de las dimensiones e indicadores encontradas con las encuestas realizadas y estudiadas en escala de Likert, analizándose con el método de software SPSS. El DL en una entidad del

estado, Lima 2023, también se estudió a través de las dimensiones e indicadores encontradas cada una con sus respectivos formatos de encuestas, también en la escala de Linkert, analizándose con el software SPSS.

3.3 Población, muestra muestreo, unidad de análisis

La población se constituye por grupo de ciudadanos que poseen las mismas cualidades o características y es en ellas que queremos realizar estudios, Arias et al., (2016), en este trabajo la población se define y delimita por los trabajadores de una entidad del estado, específicamente la Sede ubicada en el distrito de los Olivos, con un total de 36 trabajadores.

Población:

La población es aquel conjunto de elementos dentro de un mismo ámbito territorial en el que se hará el estudio de investigación Arispe (2020) El universo a estudiar se encuentra laborando en las oficinas de una entidad del estado en Lima Norte teniendo un aproximado de 12 trabajadores del régimen laboral N.º 728 y 24 trabajadores del régimen laboral N.º 1057 CAS, siendo en total 36 trabajadores.

Criterios de Inclusión

En este proceso, se establecen estándares en los cuales se consideran atributos del conjunto de personas con las que se colaborará, los cuales deben estar en consonancia con los principios establecidos (Otzen y Manterola 2017).

- Trabajadores de la entidad.
- Personal con más de tres años de antigüedad.
- Trabajadores del área de la atención al cliente.
- Ex funcionarios de alto rango.

Criterios de Exclusión

En esta situación, las particularidades de estos elementos varían o influyen en la excelencia de los datos que buscamos adquirir (Otzen y Manterola 2017).

- Trabajadores de mantenimiento y otros.
- Trabajadores del área de administración.

- Trabajadores de confianza.

Tabla 1: Característica de la Población

Grupos	N.º Trabajadores
D. Leg. 728 Contrato a Plazo Indeterminado	12
D. Leg. 1057 Personal CAS	24
Total	36

Muestra

Para Gallardo (2017), la muestra expresa la representación del grupo de estudio, manteniendo las fieles características y propiedades del grupo, a partir de donde se pueden realizar inferencias, por ello que para nuestra muestra se empleará el cálculo para poblaciones finitas, con la fórmula en el anexo 6.

Del desarrollo del modelo se obtuvo una muestra compuesta de 36 trabajadores.

Muestreo

En este estudio, utilizamos una encuesta para obtener una muestra representativa aleatoria del personal administrativo de la institución, quienes fueron seleccionados para participar en el estudio debido a sus características específicas Arias et al., (2016). Además, para seleccionar a los especialistas profesionales con conocimiento del caso, se empleó un método de muestreo no probabilístico basado en la conveniencia, siguiendo un criterio preestablecido, Niño (2011).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este trabajo, se usó la encuesta como método para poder lograr la información, que fue aplicada al personal administrativo con el objetivo de obtener datos relevantes para el estudio en cuestión. Según Hernández y Duana (2020), las encuestas son una herramienta que busca obtener información específica sobre un tema determinado dentro de la población seleccionada.

3.5 Procedimientos

A decir de Hurtado y Fries (2010) nos instruye sobre el procedimiento y en qué consiste exactamente determinando los actos necesarios para poder lograr un análisis que logre como objetivo resolver nuestra interrogante a investigar, por ello para poder desarrollar la guía de referencia de nuestra encuesta, se realizó la operacionalización de nuestras variables, dimensiones e indicadores, que luego vimos plasmadas en preguntas por las cuales se recolectará la información que sustentará y contrastará la hipótesis y las definiciones de nuestras variables.

3.6 Método de análisis

Para el análisis de información, se utilizó la técnica de estadística descriptiva, la cual permite describir y analizar un grupo específico sin realizar conclusiones o inferencias, según lo señalado por Cazau (2006). Por otro lado, para estudiar los resultados se aplicó la estadística inferencial, ya que la muestra permitirá inferir resultados válidos sobre la población que se está estudiando. Es importante tener en cuenta que los resultados no serán absolutamente concluyentes, por lo que se utilizará el lenguaje de la probabilidad. Esto significa que la hipótesis planteada puede ser tanto cierta como nula.

Los resultados que se obtuvieron en la encuesta se les asigno rangos en el siguiente orden, deficiente (40-55), regular (56-90) y excelente (90-100), que se encuentran escritos en las tablas de frecuencia y porcentajes.

Para la realización de estudio y de análisis se hizo uso del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). proporcionándonos la prueba de normalidad como Kolmogórov –Smirnov, ya que la muestra con la que se trabajo fue menor a 50 personas y el Shapiro – Wilk para muestras pequeñas (<50). A efecto de conocer la prueba de correlación a utilizar para la contratación de las hipótesis será no paramétrica, se empleó prueba de normalidad a las variables y dimensiones estudiadas.

3.7 Aspectos éticos

En la ejecución de este estudio se aplicó un enfoque ético y profesional, respetando la propiedad intelectual y citando adecuadamente a los autores de las fuentes consultadas, que incluyen revistas científicas, libros y materiales, de acuerdo con las normas APA de la 7ma edición. Este aspecto es fundamental, ya que permite reconocer a los autores cuyas ideas han sido consideradas en este estudio. Asimismo, se consiguió el consentimiento informado de los encuestados, asegurando que sus datos y respuestas sean utilizados exclusivamente con fines académicos.

Adicionalmente, se ha seguido las directrices establecidas por el Consejo Universitario de la Universidad César Vallejo, garantizando la veracidad de la información utilizada y su aplicación con fines académicos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión del trabajo remoto

Niveles	Gestión del trabajo remoto		Autodisciplina		Comunicaciones efectivas		Habilidades de aprendizaje	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	1	3%	4	11%	2	6%	1	3%
Regular	13	36%	10	28%	13	36%	12	33%
Adecuado	22	61%	22	61%	21	58%	23	64%
Total	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

Interpretación.

En la tabla 2, se puede verificar que de acuerdo con el sentir de los servidores encuestados la variable gestión del trabajo remoto presentó una tendencia al nivel adecuado 61% (22), seguidamente se ubicó en el nivel regular 36% (13) y para finalizar se concentró en el nivel inadecuado 3% (1). En cuanto a las dimensiones de la variable, se apreció una similar tendencia, estando en el nivel adecuado autodisciplina 61% (22), comunicaciones efectivas 58% (21) y habilidades de aprendizaje 64% (23); le sigue el nivel regular autodisciplina 28% (10), comunicaciones efectivas 36% (13) y habilidades de aprendizaje 33% (12); para finalizar, se encontró el nivel inadecuado autodisciplina 11% (4), comunicaciones efectivas 6% (2) y habilidades de aprendizaje 3% (1).

Tabla 3*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral*

Niveles	Desempeño laboral		Responsabilidad		Entrega		Compromiso	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	1	3%	1	3%	1	3%	2	6%
Regular	7	19%	8	22%	6	17%	6	17%
Adecuado	28	78%	27	75%	29	81%	28	78%
Total	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

Interpretación.

En la tabla 3, se puede verificar que de acuerdo con la percepción de los colaboradores encuestados la variable desempeño laboral presentó una tendencia al nivel adecuado 78% (28), seguidamente se ubicó en el nivel regular 19% (7) y para finalizar se concentró en el nivel inadecuado 3% (1). En cuanto a las dimensiones de la variable, se apreció una similar tendencia, estando en el nivel adecuado responsabilidad 75% (27), entrega 81% (29) y compromiso 78% (28); le sigue el nivel regular responsabilidad 22% (8), entrega 17% (6) y compromiso 17% (6); para finalizar, se encontró el nivel inadecuado responsabilidad 3% (1), entrega 3% (1) y compromiso 2% (6).

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 4

Coefficiente de correlación entre de las variables gestión del trabajo remoto y desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coefficientes	Gestión del trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho Spearman	Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	36	36	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		36	36	

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

Interpretación.

En la tabla 4, se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral (Rho= 0.569; p= 0.000), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística que permite que se acepte la hipótesis alternativa, pudiéndose afirmar que existe una relación significativa entre la gestión del trabajo remoto en el desempeño laboral en una entidad del estado, Lima 2023.

Hipótesis específica 1

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre la dimensión autodisciplina y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables dimensión	/ Coeficientes	Autodisciplina	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autodisciplina	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	36	36

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

Interpretación.

En la tabla 5, se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre la autodisciplina y el desempeño laboral (Rho= 0.546; p= 0.001), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística que permite que se acepte la hipótesis alternativa, pudiéndose afirmar que existe una relación significativa entre la autodisciplina y el desempeño laboral en una entidad del Estado, Lima 2023.

Hipótesis específica 2

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la dimensión comunicaciones efectivas y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables dimensión	/ Coeficientes	Comunicacion es efectivas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicacion es efectivas	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	36	36

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

Interpretación.

En la tabla 6, se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre las comunicaciones efectivas y el desempeño laboral (Rho= 0.454; p= 0.005), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística que permite que se acepte la hipótesis alternativa, pudiéndose afirmar que existe una relación significativa entre las comunicaciones efectivas con el desempeño laboral en una entidad del Estado, Lima 2023.

Hipótesis específica 3

Tabla 7

Coefficiente de correlación entre la dimensión habilidades de aprendizaje y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables dimensión	/ Coeficientes	Habilidades de aprendizaje	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades de aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Interpretación.

En la tabla 7, se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre las habilidades de aprendizaje y el desempeño laboral (Rho= 0.561; p= 0.000), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística que permite que se acepte la hipótesis alternativa, pudiéndose afirmar que existe una relación significativa las habilidades de aprendizaje con el desempeño laboral en una entidad del Estado, Lima 2023.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación comprobó la relación existente entre la gestión del TR, y el DL, en el estudio se pudo apreciar la situación de las variables desde la mirada de los servidores públicos de la sede de una entidad del estado en Lima Norte, y concluyó que la presencia de correlación entre las variables y sus dimensiones es cierta. Encontrándose que, la distribución de frecuencias, en el nivel de la variable uno, gestión del TR; obtuvo el nivel “adecuado” logrando 61%, el nivel inadecuado 3% y el nivel regular alcanzó 36%. Por otro lado, en la variable DL, el nivel adecuado logró el 78%, el nivel inadecuado 3% y el nivel regular logró 19%. Esto sustenta que los trabajadores de la sede de una entidad del estado en Lima Norte catalogan a la gestión del TR y a la función sobre el DL, como regular. El grado de correlación de las variables gestión del TR y el DL como adecuado con un 78%.

El grado de correlación de las variables, la gestión del TR y el DL con un valor $p < 0.05$, la correlación entre las dos variables fue moderada, con el coeficiente de correlación de 0.569, por lo cual se evidenció una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del TR y el DL, existe evidencia estadística que permite que se acepte de la hipótesis alternativa, y rechazar la hipótesis nula, demostrando que sí existe una relación significativa entre la gestión del TR y el DL en una entidad del estado 2023.

Para Vicente (2020) la investigación logró examinar la relación que se evidenció entre el TR y la gestión administrativa en una institución educativa. La hipótesis que se planteó fue la relación entre el TR y la gestión administrativa en esta institución, mientras que la hipótesis nula postulaba que no hay relación alguna entre ambas variables. El enfoque utilizado en el estudio fue cuantitativo, y se empleó un diseño descriptivo de nivel correlacional. La muestra del estudio estuvo constituida por los 31 docentes que forman parte de la institución. Se obtuvo el Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, y se obtuvieron valores de 0,902 para la variable de TR y 0,928 para la gestión administrativa, lo que indicó una confiabilidad elevada en ambos casos, si lo relacionamos con la investigación realizada en este trabajo, este estudio respalda la existencia de una relación entre el TR y el DL. Estas pruebas respaldan la hipótesis planteada y sugieren que una

gestión administrativa adecuada puede tener un impacto positivo en el DL en el contexto del TR, pues se evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión del TR y el DL ($Rho = 0.569$; $p = 0.000$), por lo tanto, existe evidencia estadística que respalda esta hipótesis afirmándolo.

Para Machaca (2022) la implementación del trabajo remoto se volvió cada vez más común debido a la pandemia, lo que llevó a muchos países a adoptar sistemas altamente funcionales y de calidad. Sin embargo, se observó que, en algunas entidades públicas, el rendimiento laboral disminuyó debido a la falta de familiaridad con la tecnología. Algunos usuarios tuvieron dificultades para acceder a información sobre sus procesos debido a la falta de conocimiento sobre los procedimientos del TR realizado en los juzgados o salas judiciales de familia de la provincia de Cusco en el año 2021. En ese contexto, se encontró una relación positiva moderada entre la gestión del TR y la capacidad laboral aplicada en las salas judiciales de familia. Se identificó una relación positiva entre la gestión del TR y la gestión en dichas salas (Rho de Spearman = $0,554$, $p < 0,001$). Por otro lado, se demostró una relación positiva baja entre la gestión del TR y la eficacia en las salas judiciales de familia (Rho de Spearman = $0,317$, $p < 0,001$). Asimismo, se evidenció relación positiva baja entre la gestión del TR y el perfil del trabajador en las salas judiciales de familia (Rho de Spearman = $0,249$, $p = 0,017$). En general, se determinó que, en las salas judiciales de familia de la provincia de Cusco en el año 2021, existió una relación positiva moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral (Rho de Spearman = $0,540$, $p < 0,001$). Además, después de obtener el análisis inferencial, se encontró suficiente evidencia estadística que mostraba una relación positiva, moderada y significativa entre las comunicaciones efectivas y el desempeño laboral ($Rho = 0,454$; $p = 0,005$) en una entidad del Estado. Es así, que se asegura existe una relación significativa entre las comunicaciones efectivas y el desempeño laboral en dicha entidad.

Según Mercado, (2021) en el 2020, se realizó una investigación sobre el análisis del trabajo administrativo remoto en la contratación de bienes y servicios en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). El objetivo era determinar cómo el trabajo remoto afectaba la contratación en dicha organización.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, de naturaleza no experimental, básico y de nivel explicativo. La toma de datos se realizó de una encuesta que se les hizo a 144 servidores administrativos de la OEFA, y se logró aplicar a una muestra de 82 colaboradores. El fruto de este reveló que el 47.6% de los participantes consideró que la aplicación del TR durante la pandemia de Covid-19 fue percibida como regular.

Este estudio demostró que el éxito de una institución depende del desempeño eficiente de sus empleados y que este desempeño se logra mediante la aplicación de la gestión del trabajo remoto (TR) en una entidad estatal. Además, se encontró una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral ($Rho= 0.569$; $p= 0.000$). Por lo tanto, existen suficientes pruebas estadísticas para respaldar la hipótesis alternativa y afirmar que hay una relación entre la gestión del TR y el DL en una entidad estatal.

Para Rojas (2021), su estudio estableció la relación entre la gestión del TR y el DL, según lo percibido por los empleados de la Biblioteca Nacional del Perú durante el año 2020. Se realizó un enfoque hipotético-deductivo tipo básico, con diseño descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La población del análisis consta de 195 empleados que realizaron TR a jornada completa, y la muestra que se seleccionó por conveniencia, fue de un total de 60 participantes. Los instrumentos utilizados fueron validados y mostraron una alta confiabilidad, para los factores de gestión del TR y DL, respectivamente. Asimismo, indicó una relación moderada, que llevó a rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa. Este estudio respaldó la relación entre la gestión del TR y el DL en una entidad del estado ($Rho= 0.569$; $p= 0.000$), por lo tanto, existe suficiente evidencia que permite que se acepte la hipótesis afirmando que existió una relación entre la gestión del TR en el DL en una entidad del estado.

Según Avalos (2021) el propósito de su artículo de investigación fue establecer una relación entre el desarrollo de los talentos de los docentes y el TR en la red 29 Ugel 01, que está compuesto por 5 instituciones educativas de nivel secundario. Debido a la propagación de la pandemia en nuestro país y en todo el mundo, es crucial abordar los temas educativos de los niños y jóvenes durante esta crisis sanitaria. Existe una necesidad urgente de reorganizar la educación en

el contexto del teletrabajo o trabajo remoto. En primer lugar, se presentaron algunos antecedentes relacionados con las habilidades del docente en el trabajo remoto. Luego, se realizó una conceptualización de las habilidades del docente como una forma de capacitación. Por último, se enfatizaron las responsabilidades del trabajador en el TR. Se concluyó que existe evidencia para afirmar que el desarrollo de las capacidades del docente está significativamente relacionado con el TR. Se trabajó con 133 docentes, y se obtuvo un Rho de Spearman de 0.778, lo que muestra una relación alta entre las variables.

Se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación positiva, entre la gestión del TR y el DL ($Rho = 0.569$; $p = 0.000$), por lo tanto, existe evidencia estadística que permite que se acepte la hipótesis alternativa, pudiéndose afirmar que existe relación entre la gestión del TR en el DL en una entidad del estado, Lima 2023.

Según Gómez y Jiménez (2020) la razón de la investigación fue corroborar la opinión de los empleados acerca del teletrabajo y el impacto en sus vidas personales y laborales. La investigación adopta un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, se lleva a cabo en dos empresas de servicios: una en el sector financiero y otra en servicios de atención telefónica. Para recopilar datos, se realizó una encuesta para obtener la información, con un enfoque descriptivo para establecer la relación entre sus variables estudiadas, que incluyen el teletrabajo, el estilo de vida, el bienestar, la eficacia y la productividad, así como el absentismo. Los datos obtenidos se analizaron mediante una matriz que contenía las respuestas de los empleados. Los hallazgos del estudio fueron los siguientes: de los 53 teletrabajadores encuestados, 30 pertenecen al departamento de recursos humanos y 23 al departamento de atención al cliente. Se observa una participación significativa de mujeres, que representa el 81,1% de la muestra.

Según el resultado de las encuestas, podemos corroborar que los empleados encuestados encuentran beneficioso el afirmar una relación significativa entre el DL en una entidad estatal, con la calidad de trabajo que realizan sus servidores. Los resultados revelaron que el 33,3% de los participantes están de acuerdo, con la implementación del trabajo remoto y teletrabajo, en sus vidas personales como

laborales, y un 27,8% están totalmente de acuerdo.

Para Edquen (2020) en su estudio sobre TR y DL del capital humano de la fiscalía provincial de Cutervo en la pandemia producida por el COVID19 utilizó como fin lograr determinar como el TR afecta las labores de los servidores legales en la fiscalía, mientras se dio el COVID19, esta investigación fue cuantitativa con diseño descriptivo simple, la muestra trabajada fue de 10 servidores a los que se les realizó encuestas para poder así lograr la información sobre la variable de TR, esto permitió identificar que el desempeño de la fiscalía en la provincia de Cutervo durante la pandemia de un 100% de la población estudiada, dio como resultado que el 80% rechazó las políticas aplicadas a los colaboradores por no ser las adecuadas ni las esperadas, también se evidencia que el 60% ha trabajado de manera individual y haciendo uso de sus equipos personales durante toda la pandemia, mientras que un 30% manifestó que trabajó sin problemas y de manera regular durante el tiempo en que se encontró confinado por la pandemia. Como resultado de este informe el autor concluyó que el TR no contribuyó al DL eficiente, por múltiples restricciones de diversas índoles que restringieron su labor fiscal exponiendo todas las falencias en tecnología y servicio de red que aletargaba los casos sin resolver de los usuarios.

Según el resultado de las encuestas, podemos corroborar que la gestión del trabajo remoto debe estar dirigida por una eficiente organización. Los resultados revelaron que el 47,2% de los participantes está totalmente de acuerdo con el enfoque cuantitativo y un 41,7% están de acuerdo con lograr una eficiente organización.

Según Costales y Cowan (2022) la razón de este estudio fue investigar cómo el TR ha afectado el DL de los empleados en el sector de asesoramiento empresarial durante el período 2019-2020. Debido a la situación de la pandemia, las empresas se vieron obligadas a virar de un entorno de trabajo presencial a uno remoto para mantener sus operaciones. Como resultado, los servidores públicos se afectaron por esta nueva forma de trabajo y en algunos casos miles sino millones huyeron aprovechando el poder trabajar desde sus viviendas a zonas remotas en las que estuvieran lejos del COVID, otros solo pudieron recluirse en sus viviendas experimentando enfermedades como el estrés o trastornos depresivos. Toscano y

Zappalá (2020). La investigación fue no experimental y transversal, de enfoque correlacional simple. Se aplicó una metodología cuantitativa recopilando datos e información. Se desarrolló una encuesta utilizando Google Forms para medir la opinión de los trabajadores acerca de las dos variables: trabajo remoto (TR) y desempeño laboral (DL), y sus dimensiones.

Se aprecia que después de la obtención del análisis inferencial se evidenció una relación positiva, entre la gestión del TR y el DL ($Rho= 0.569$; $p= 0.000$), por lo tanto, existe evidencia estadística que permite aceptar la hipótesis, afirmándose que hay una relación entre la gestión del TR en el DL en una entidad del estado, Lima 2023.

VI. CONCLUSIONES

Podemos definir las conclusiones de la siguiente manera:

Primera: Se determina una relación y resultados positivos al evaluar la relación entre la gestión del TR y el DL. Se muestra según la escala de Rho un resultado del 0.569, por lo que prueba la existencia de suficiente evidencia para demostrar la relación entre ambas variables, demostrando que una buena gestión del TR se verá reflejado en un óptimo DL por parte de los servidores públicos.

Segunda: Se evidencia un resultado positivo, moderado y significativo al evaluar la relación de la autodisciplina y el DL. Según muestra la escala de Rho, un resultado del 0.546, dando prueba a la existencia de suficiente evidencia para demostrar la significativa relación entre la autodisciplina y DL dentro de una entidad del estado, afirmando que un personal capacitado, preparado y responsable con sus obligaciones podrá desarrollar su labor de manera eficiente.

Tercera: Con respecto a la segunda dimensión las comunicaciones efectivas y el desempeño laboral, según la escala de Rho, muestra resultados del 0.454. Por lo tanto, se concluye con la suficiente evidencia estadística afirmar una relación positiva respecto a las comunicaciones efectivas con el desempeño laboral, respaldando el hecho de que una comunicación asertiva, efectiva y recíproca asegura un buen ambiente laboral.

Cuarta: Finalmente a través de los análisis realizados una relación positiva entre las habilidades de aprendizaje y el desempeño laboral, esto a través de la escala de Rho, que nos brinda como resultado un 0.561, demostrando suficiente evidencia que afirma la existencia positiva en relación entre las capacidades de aprendizaje con el desempeño laboral, esto respalda el hecho de que el empleador debe proveer capacitaciones periódicas que garanticen la formación de un excelente servidor público.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Promover el desarrollo de este tipo de modalidad de trabajo que demostró ser viable al demostrar la significativa relación existente entre sus variables de estudio, ya que este ha sido bien visto en países desarrollados, pero con la legislación y reglamentación adecuada que garantice no solo un justo desempeño, sino que incentive nuevas y creativas propuestas que beneficien tanto al empleador como el empleado, dejando en el olvido querellas judiciales, contratos desnaturalizados, y despidos masivos.

Segunda: Regular y establecer los horarios de trabajo respetando los ya establecidos antes de la pandemia y no abusar con el horario de trabajo por encontrarse laburando desde su vivienda, existe suficiente evidencia para demostrar la relación en la autodisciplina y el desempeño laboral encontrando así la manera de establecer normas laborales y pagos por horas extras o en horario fuera del rango habitual o nocturnos, el ministerio de trabajo como ente regulador a través de SUNAFIL deberá capacitar y controlar la eficiente aplicación de las normas.

Tercera: La innovación y la capacitación de nuevos trabajadores en la modalidad virtual aportará mejoras a este nuevo régimen laboral, a las empresas se les facilitaría poder cumplir con sus cuotas de empleo para personas con discapacidad siendo más inclusivos y responsables con la sociedad, la comunicación entre trabajadores y empleador deberá ser más efectiva, mejorando así el clima laboral beneficiando el desempeño laboral dentro de este nuevo régimen.

Cuarta: Al reducir los costos el hecho de trabajar de manera virtual le presenta al empleador la posibilidad de migrar a una nueva era de desarrollo tecnológico con visión de futuro, invirtiendo en infraestructura tecnológica y capacitando a su personal, garantizando que el servicio prestado a la ciudadanía será, sino él mismo el mejor, con la inclusión de modernas propuestas dentro de las que se encuentran las capacitaciones periódicas de su personal.

REFERENCIAS

- Acosta. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia. Antioquia, Colombia. <https://hdl.handle.net/10495/14436>
- Aguinis, & Burgi. (3 de julio de 2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24, 233-240. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Arias, Villasis, & Miranda. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arispe. (2020). La perspectiva de los pueblos indígenas de Bolivia. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7888745>
- Avalos. (2020). Desarrollo de habilidades del docente en el trabajo remoto. *Journal of Business*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.185>
- Bauce. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel”, 2018*. https://revista.vps.co.ve/wp-content/uploads/2020/12/Revista-cientifica_vol_49_2.pdf#page=52
- Bautista, Cienfuegos, & Aguilar. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Becker, Belkin, & Tuske. (julio de 2022). Surviving remotely: How job control and loneliness duringa forced shift to remote work impacted employee workbehaviors and well-being. *Wiley, Human Resource Management*, 391-510. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Bello. (Enero-Junio de 2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *Episteme Koinonia*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v2i3.517>

- Buitrago. (1 de enero de Junio de 2020). *CES Derecho*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Cauas. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá, Colombia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/l-VARIABLES-libre.pdf?1425133381=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1690385370&Signature=EJ-fiYXYLWYFq
- Carranza. (27 de Abril de 2022). *Aprende qué es la autodisciplina y mantén tus objetivos en la palma de tu mano*. Crehana: <https://www.crehana.com/blog/desempeno/que-es-la-autodisciplina/>
- Castro. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas. San Luis de Potosí, México. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Cazau. (2006). Fundamentos de estadística. *Research Gate*. <https://www.researchgate.net/publication/49303936>
- Chiavenato. (2013). *Carreira e competência: Você é aquilo que faz: Como planejar e conduzir seu futuro profissional*. Brasil: Manole Ltda. [https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cvU3CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=Chiavenato+\(2013\)&ots=mXjR0hsOjs&sig=TSrfawPJZ2HQgSGDIZv4EYTQE3s#v=onepage&q=Chiavenato%20\(2013\)&f=false](https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cvU3CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=Chiavenato+(2013)&ots=mXjR0hsOjs&sig=TSrfawPJZ2HQgSGDIZv4EYTQE3s#v=onepage&q=Chiavenato%20(2013)&f=false)
- Costales, & Cowan. (2022). La gestión del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector servicios de asesoramiento empresarial, Lima Metropolitana, 2020. Lima, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660309>
- Davies P. (2020, July 24). Coronavirus job cuts: Which companies in Europe are slashing their workforces because of COVID-19? *Euronews*. <https://www.euronews.com/2020/07/24/coronavirus-job-cuts-which-companies-in-europe-are-slashing-their-workforces-because-of-co>

- Edquen. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. Pimentel, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612>
- ESIC (2022). *Business Marketing School*. <https://esic.br/wp-content/uploads/2023/05/PI2-GC-ANNA-COSTA-PISOS-2021-1.pdf>
- Gallardo. (2017). Metodología de Investigación : manuales autoformativos interactivo. *Repositorio Institucional Continental*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- García, & Zurita. (2020). Estrés académico y su relación con la memoria de trabajo en estudiantes universitarios. Ambato, Perú. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31119>
- Gómez, & Jiménez. (2020). Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos empresas de servicios en Medellín. Colombia. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1578>
- Hernández, & Duana. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. <https://doi.org/Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA />
- Hurtado, & Fries. (2010). Estudio de la información sobre la violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe. *Repositorio Digital*. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5826/S0900880_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, & Weihrich. (2010). Essentials of management: An international perspective. *Journal of Education For Business*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08832323.2020.1720572>
- Lazo, & Farnum. (2020). Relación del teletrabajo y calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020. *Societas Revista de Ciencia*. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2638/2388>

- Lino. (2022). El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huaco, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/6113>
- Lopez, L, Lopez paz, P, & Lopez, M. (2022). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. (U. N. National University of San Marcos, Ed.) *Revista Innova Educación*, 5, 158-169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878467>
- Lluncor, Cacho, Zegarra, & Olano. (1 de Enero - Marzo de 2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 12-20. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Machaca. (2022). Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca_PKN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maurer, R. (2021). Half of workers wish to remain remote permanently. SHRM Retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/shrm-half-workers-wish-remain-remote-permanently.aspx462BECKERET AL>.
- Marrufo, & Pacherez . (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1574-1593. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- McKinsey (2020). What's next for remote work? Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries#>
- Mendoza, & Monroy. (2018). Enfoques de la Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3519>
- Mercado. (2021). El trabajo administrativo remoto por COVID 19 en la contratación de bienes y servicios en OEFA. 2020. Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76155>

- Mugny. (1988). *Psicología Social del desarrollo Cognitivo*. Barcelona, España: Anthropos. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=R-tMeRB-Wp8C&oi=fnd&pg=PA9&dq=Mugny,+1988&ots=GtrYeZLqD&sig=uKXUkp9aFHICyt_VeWu8C1TuoAk#v=onepage&q=Mugny%2C%201988&f=false
- OEFA. (2023). *Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental*. <https://www.gob.pe/oefa>
- Otzen, & Manterola. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *DSpace*. <https://repositorio.uta.cl/jspui/handle/123456789/2351>
- Tuesta, Angulo, Chávez, & Morante. (Julio - Septiembre de 2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 629-641. doi:<https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12>
- Pedró. (2020). COVID-19 y Educación Superior en América Latina y el Caribe: Efectos, Impactos y Recomendaciones Políticas. *Análisis Carolina*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/01/AC-36.-2020.pdf>
- Polo. (2019). Análisis del trastorno mental transitorio dentro del delito de homicidio como determinante de imputabilidad y responsabilidad penal de las personas. Cuenca, Ecuador. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9578>
- Prithwiraj, & Cirrus. (26 de julio de 2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 655-683. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- RAE. (2023). *Real Academia de la Lengua Española*. <https://www.rae.es/>

- Rojas. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Sánchez. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- SERVIR. (2020). Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/servir>
- Toscano, F. y Zappalá, S. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. (2020). Pimentel, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612>
- UNESCO. (2023). UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/educacion-inicial-desafios-mas-alla-del-covid-19>
- Vicente. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>
- Wauters R. (2020, May 5). 38% of European tech firms have frozen most or all recruitment as the pandemic rages on: Study. *TechEU*. <https://tech.eu/brief/38-of-european-tech-firms-have-frozen-most-or-all-recruitment-efforts-as-the-pandemic-rages-on-study/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 La Gestión del Trabajo Remoto	Para Rojas (2021) en su trabajo realizado en sector público sobre la gestión del TR y el DL, define este como la eficiencia del manejo del capital humano por la administración de turno y demuestro cómo estos aspectos son de vital importancia, evidenciando esto en la pandemia a raíz del COVID 19, exponiéndolo en su trabajo mediante el análisis de relación entre estos dos temas, enfocado desde la mirada de los servidores de la Biblioteca Nacional durante el año de 2020	La variable Gestión del trabajo Remoto será evaluada mediante un instrumento con opciones múltiples, partiendo de realizar preguntas alineadas a las dimensiones de ética profesional, moral y eficiencia.	Autodisciplina	<ul style="list-style-type: none"> Fuerza de voluntad. Hábitos laborales Constancia Perseverancia Autocontrol 	Ordinal
			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> Apertura de nuevas propuestas Transparencia en la gestión laboral Función concreta. Objetivo de la institución Comprensión específica 	Ordinal
			Habilidades de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Eficiente atención. Eficiente organización Razonamiento profesional Liderazgo Creatividad 	Ordinal
Variable 2 En el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023	Según Bautista et al, (2020) Las entidades y organizaciones hoy en día se encuentran ante la disyuntiva de ser eficientes o desaparecer por la presión del mercado, pues la competencia crece día por día Castro (2016). Por ello la existencia de las empresas en el tiempo solo dependerá de cómo esta pueda enfrentarla capacitando a su fuerza laboral, pero para ello se deberá contar con personal capacitado y eficiente que demuestre su eficacia en el DL de su centro de trabajo.	La variable En el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023 será evaluada mediante un instrumento con opciones múltiples, partiendo de realizar preguntas alineadas a las dimensiones de legalidad, honradez y imparcialidad	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Disciplina. Madurez de sus proyectos. Puntualidad del personal Confianza Compromiso profesional 	Ordinal
			Entrega	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia Resultado Calidad de trabajo Competencia Actitud del personal 	Ordinal
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> Honestidad Puntualidad del personal Lealtad a la institución Proactividad Dedicación al desempeño laboral 	Ordinal

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO SOBRE:

“La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023”

Estimado Trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la Gestión laboral, marque una alternativa, en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada Ítem.

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

Variable 1: La Gestión del Trabajo Remoto

VALORES	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Autodisciplina					
1. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto está relacionado con la fuerza de voluntad de sus trabajadores por llegar a una meta?					
2. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, La Gestión del Trabajo Remoto está relacionado con los buenos hábitos laborales?					
3. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente relacionado con la constancia?					
4. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente relacionado con la perseverancia?					
5. ¿Considera usted que La Gestión del Trabajo Remoto se relaciona con la capacidad de autocontrol que tiene el personal a la hora de ejecutar sus labores?					
Dimensión: Comunicaciones Efectivas					
6. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente vinculado a la apertura de nuevas propuestas?					
7. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente vinculado a la transparencia en la gestión de sus labores?					
8. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto debe realizar una función concreta?					
9. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, La Gestión del Trabajo Remoto puede ser objetiva y pueda cumplir metas?					
10. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, La Gestión del Trabajo Remoto debe tener una comprensión específica?					
Dimensión: Habilidades de Aprendizaje					
11. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente relacionado a una eficiente atención?					
12. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto debe estar dirigida por una eficiente organización?					

13. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto está relacionado con un razonamiento profesional?
14. ¿Considera usted que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente relacionado al liderazgo?
15. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, La Gestión del Trabajo Remoto está estrechamente relacionado con la creatividad?

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

Variable 2: El Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023

VALORES	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Responsabilidad					
1. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿este estrechamente relacionado con la disciplina?					
2. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado está relacionado a la madurez de sus proyectos?					
3. ¿Cuán de acuerdo está usted con que el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado a la puntualidad del personal?					
4. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado a la confianza de su equipo de trabajo?					
5. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado con el compromiso profesional?					
Dimensión: Entrega					
1. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado con la eficiencia?					
2. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado con el resultado del equipo de trabajo?					
3. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado con la calidad de trabajo que realizan sus trabajadores?					
4. Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado ¿está estrechamente relacionado con la competencia?					
5. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente vinculado con la actitud de su personal?					
Dimensión: Compromiso					
1. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está relacionado con la honestidad?					
2. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente vinculado con la puntualidad del personal?					
3. ¿Cuán de acuerdo está usted con que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente vinculado con la lealtad a la institución?					
4. ¿Considera usted que, el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado con la aplicación de la proactividad?					
5. ¿Considera usted que el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, ¿está estrechamente relacionado con la dedicación al desempeño laboral?					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “

”
Cuyo objetivo es Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.
.....
.....

Procedimiento

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

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

* Obligatorio a partir de los 18 años



Anexo 4: Matriz de Evaluación por Juicios de Experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora:
Sr. Eduardo Andrés Mejía García

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 6, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para continuar desarrollando mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de una Entidad del Estado, Lima 2023".

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

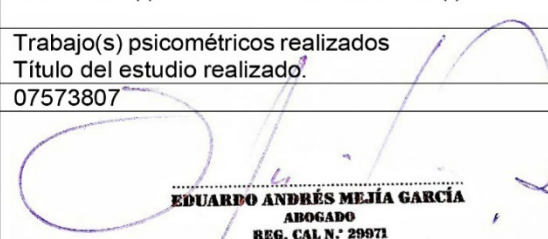
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Leslie Shirley León Pinillos
DNI 40031039

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Eduardo Andrés Mejía García
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicio Parlamentario
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	07573807
Firma del experto:	 EDUARDO ANDRÉS MEJÍA GARCÍA ABOGADO REG. CAL N° 29971

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Leslie Shirley León Pinillos
Objetivo:	Medir las variables
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal que labora en Indecopi
Dimensiones:	Autodisciplina Comunicación Efectiva Habilidades de Aprendizaje. Responsabilidad. Entrega. Compromiso.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **“La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de una Entidad del Estado, Lima 2023”** elaborado por Leslie Shirley León Pinillos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Variable 1: LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Definición de la variable:

Para Rojas C. (2021), En la administración pública, la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos de vital importancia, especialmente en la actual emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre estos conceptos o variables desde la

perspectiva de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú durante el año 2020.

Dimensión 1: Autodisciplina.

Definición de la dimensión:

Para A. Carranza (2022), el significado de este término se puede comprender en su definición, al tomar la palabra y dividirla en auto y disciplina que nos refiere a reglas y valores de conducta que una persona debe de seguir para formarse un objetivo como persona, para así poder lograr llegar a su meta trazada, con respecto a auto, su significado es “de o por sí mismo” esto nos refiere de como la autodisciplina se refiere a normas o reglas de conducta que uno mismos quiere adoptar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza de voluntad.	1.	4	4	4	
Hábitos laborales	2.	4	4	4	
Constancia	3.	4	4	4	
Perseverancia	4.	4	4	4	
Autocontrol	5.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicaciones Efectivas.

Definición de la dimensión:

A decir de Bello 2019, una comunicación es efectiva si permite al que la utiliza transmitir información, emociones u opiniones a otra persona ya sea de manera oral o escrita, usando las manos o todo el cuerpo, al ser nosotros personas sociables, la comunicación resulta ser indispensable para nuestro desarrollo como sociedad, pues por medio de ella podemos lograr todo aquello que deseamos ser como sociedad intercambiando saberes , tecnologías y experiencias que nos ayudaran a ser mejores miembros de nuestra sociedad, si esta no es efectiva generará a lo largo situaciones de conflicto en nuestras relaciones interpersonales que afectarán a nuestro ámbito cotidiano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apertura de nuevas propuestas	1.	4	4	4	
Transparencia en gestión laboral	2.	4	4	4	
Función concreta	3.	4	4	4	

Objetiva	4.	4	4	4	
Comprensión específica	5.	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades de Aprendizaje.

Definición de la dimensión:

Para M. Zurita 2020 Las habilidades son adquiridas mediante procesos en los que la persona se adapta, asimilándose y encontrándose, esta es capaz de lograr reorientar sus habilidades con el fin de lograr un objetivo aprendiendo del entorno que lo rodea, estas son operaciones que están asociadas que deberá realizar el sujeto, esto quiere decir que procesará la información, la comprenderá, la analizará y argumentará nuevas propuestas que solucionarán posibles problemas, si se trabaja en equipo se confrontan ideas, se crean conflictos que generarán nuevos aprendizajes en beneficio de un mejor resultado, (Mugny, 1988; Samaniego, 1995; Azorín, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiente atención	1.	4	4	4	
Eficiente organización	2.	4	4	4	
Razonamiento profesional	3.	4	4	4	
Liderazgo	4.	4	4	4	
Creatividad	5.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Variable 2: EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD DEL ESTADO, LIMA 2023.

Definición de la variable:

Según Bautista et al, 2020, Las entidades y organizaciones hoy en día se encuentran ante la disyuntiva de ser eficientes o desaparecer por la presión del mercado, pues la competencia crece día por día (Castro 2016). Por ello la existencia de las empresas en el tiempo solo dependerá de cómo esta pueda enfrentarla capacitando a su fuerza laboral, pero para ello se deberá contar con personal capacitado y eficiente de demuestre su eficacia en el desempeño laboral de su centro de trabajo.

Dimensión 4: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Para M. Polo 2019, La responsabilidad etimológicamente hablando significa *responsum* que se refiere a "responder" del hecho de aceptar algo y no evadirlo, pues

como personas consientes y percibimos las cosas de diferente manera, algunos nos vemos en la necesidad de actuar ante el cambio climático por el solo hecho de entender que existimos y que el mundo en el que vivimos peligr, el ser humano se manifiesta en nuestro sentido de pertenencia al mundo o a la comunidad en donde vivimos, o simplemente el lugar en donde trabajamos en donde se tejen lazos de amistad compromiso y obligaciones, que son la clave del desarrollo de la responsabilidad para con quienes compartimos momentos diarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	1.	4	4	4	
Madurez de sus proyectos	2.	4	4	4	
Puntualidad del personal	3.	4	4	4	
Confianza	4.	4	4	4	
Compromiso profesional	5.	4	4	4	

Dimensión 5: Entrega

Definición de la dimensión:

Para la RAE 2023, es el acto de entregar o entregarse a algo o alguien, es el acto propio de una persona de dedicarse íntegramente a un objetivo, para poder lograr lo mejor para este, que podría ser, la actuación, su familia o su centro de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1.	4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3.	4	4	4	
Competencia	4.	4	4	4	
Actitud del personal	5.	4	4	4	

Dimensión 6: Compromiso

Definición de la dimensión:

Según la Revista de la ESIC Universidad, Business & Marketing School, el pensar de S. Lehman, el compromiso es el que cambia de un acto de promesa a una realidad, esta palabra es aquella que demuestra el valor de nuestras intenciones y como se transforman en acciones que dicen más que muchas palabras, es el hacer cumplir la palabra

empeñada, comprometerse con alguien o algo, es demostrar que uno es íntegro y responsable ante quienes esperan de uno lo mejor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1.	4	4	4	
Puntualidad del personal	2.	4	4	4	
Lealtad a la institución	3.	4	4	4	
Proactividad	4.	4	4	4	
Dedicación al desempeño laboral	5.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Guillermo Pardavé Montalván

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 6, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para continuar desarrollando mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de una Entidad del Estado, Lima 2023".

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Leslie Shirley León Pinillos

DNI 40031039

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	GUILLERMO PARDAVÉ MONTALVÁN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicio Parlamentario
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41661468
Firma del experto:	 GUILLERMO PARDAVÉ MONTALVÁN INGENIERO DE SISTEMAS CIP N°: 30452

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Leslie Shirley León Pinillos
Objetivo:	Medir las variables
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal que labora en Indecopi
Dimensiones:	Autodisciplina Comunicación Efectiva Habilidades de Aprendizaje. Responsabilidad. Entrega. Compromiso.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **“La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de una Entidad del Estado, Lima 2023”** elaborado por Leslie Shirley León Pinillos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Variable 1: LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Definición de la variable:

Para Rojas C. (2021), En la administración pública, la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos de vital importancia, especialmente en la actual emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre estos conceptos o variables desde la perspectiva de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú durante el año 2020.

Dimensión 1: Autodisciplina.

Definición de la dimensión:

Para A. Carranza 2022, el significado de este término se puede comprender en su definición, al tomar la palabra y dividirla en auto y disciplina que nos refiere a reglas y valores de conducta que una persona debe de seguir para formarse un objetivo como persona, para así poder lograr llegar a su meta trazada, con respecto a auto, su significado es “de o por si mismo” esto nos refiere de como la autodisciplina se refiere a normas o reglas de conducta que uno mismos quiere adoptar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza de voluntad.	1.	4	4	4	
Hábitos laborales	2.	4	4	4	
Constancia	3.	4	4	4	
Perseverancia	4.	4	4	4	
Autocontrol	5.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicaciones Efectivas.

Definición de la dimensión:

A decir de Bello 2019, una comunicación es efectiva si permite al que la utiliza transmitir información, emociones u opiniones a otra persona ya sea de manera oral o escrita, usando las manos o todo el cuerpo, al ser nosotros personas sociables, la comunicación resulta ser indispensable para nuestro desarrollo como sociedad, pues por medio de ella podemos lograr todo aquello que deseamos ser como sociedad intercambiando saberes , tecnologías y experiencias que nos ayudaran a ser mejores miembros de nuestra sociedad, si esta no es efectiva generará a lo largo situaciones de conflicto en nuestras relaciones interpersonales que afectarán a nuestro ámbito cotidiano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apertura de nuevas propuestas	1.	4	4	4	

Transparencia en la gestión laboral	2.	4	4	4	
Función concreta	3.	4	4	4	
Objetivo de la institución	4.	4	4	4	
Comprensión específica	5.	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades de Aprendizaje.

Definición de la dimensión:

Para M. Zurita 2020 Las habilidades son adquiridas mediante procesos en los que la persona se adapta, asimilándose y encontrándose, esta es capaz de lograr reorientar sus habilidades con el fin de lograr un objetivo aprendiendo del entorno que lo rodea, estas son operaciones que están asociadas que deberá realizar el sujeto, esto quiere decir que procesará la información, la comprenderá, la analizará y argumentará nuevas propuestas que solucionarán posibles problemas, si se trabaja en equipo se confrontan ideas, se crean conflictos que generarán nuevos aprendizajes en beneficio de un mejor resultado, (Mugny, 1988; Samaniego, 1995; Azorín, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiente atención.	1.	4	4	4	
Eficiente organización	2.	4	4	4	
Razonamiento profesional	3.	4	4	4	
Liderazgo	4.	4	4	4	
Creatividad	5.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Variable 2: EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD DEL ESTADO, LIMA 2023.

Definición de la variable:

Según Bautista et al, 2020, Las entidades y organizaciones hoy en día se encuentran ante la disyuntiva de ser eficientes o desaparecer por la presión del mercado, pues la competencia crece día por día (Castro 2016). Por ello la existencia de las empresas en el tiempo solo dependerá de cómo esta pueda enfrentarla capacitando a su fuerza laboral, pero para ello se deberá contar con personal capacitado y eficiente de demuestre su eficacia en el desempeño laboral de su centro de trabajo.

Dimensión 4: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Para M. Polo 2019, La responsabilidad etimológicamente hablando significa *responsum* que se refiere a “responder” del hecho de aceptar algo y no evadirlo, pues como personas consientes y percibimos las cosas de diferente manera, algunos nos vemos en la necesidad de actuar ante el cambio climático por eel solo hecho de entender que existimos y que el mundo en el que vivimos peligra, el ser humano se manifiesta en nuestro sentido de pertenencia al mundo o a la comunidad en donde vivimos, o simplemente el lugar en donde trabajamos en donde se tejen lazos de amistad compromiso y obligaciones, que son la clave del desarrollo de la responsabilidad para con quienes compartimos momentos diarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	1.	4	4	4	
Madurez de sus proyectos	2.	4	4	4	
Puntualidad del personal	3.	4	4	4	
Confianza	4.	4	4	4	
Compromiso profesional	5.	4	4	4	

Dimensión 5: Entrega

Definición de la dimensión:

Para la RAE 2023, es el acto de entregar o entregarse a algo o alguien, es el acto propio de una persona de dedicarse íntegramente a un objetivo, para poder lograr lo mejor para este, que podría ser, la actuación, su familia o su centro de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1.	4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3.	4	4	4	
Competencia	4.	4	4	4	
Actitud del personal	5.	4	4	4	

Dimensión 6: Compromiso

Definición de la dimensión:

Según la Revista de la ESIC Universidad, Business & Marketing School, el pensar de S. Lehman, el compromiso es el que cambia de un acto de promesa a una realidad, esta palabra es aquella que demuestra el valor de nuestras intenciones y como se transforman en acciones que dicen más que muchas palabras, es el hacer cumplir la palabra empeñada, comprometerse con alguien o algo, es demostrar que uno es íntegro y responsable ante quienes esperan de uno lo mejor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1.	4	4	4	
Puntualidad del personal	2.	4	4	4	
Lealtad a la institución	3.	4	4	4	
Proactividad	4.	4	4	4	
Dedicación al desempeño laboral	5.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Dr. Sixto Padilla Benites

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 6, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para continuar desarrollando mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de una Entidad del Estado, Lima 2023".

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Leslie Shirley León Pinillos

DNI 40031039

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Sixto Padilla Benites
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sociología
Institución donde labora:	Jubilado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41661468
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Leslie Shirley León Pinillos
Objetivo:	Medir las variables
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal que labora en Indecopi
Dimensiones:	Autodisciplina Comunicación Efectiva Habilidades de Aprendizaje. Responsabilidad. Entrega. Compromiso.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **“La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de una Entidad del Estado, Lima 2023”** elaborado por Leslie Shirley León Pinillos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Variable 1: LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Definición de la variable:

Para Rojas C. (2021), En la administración pública, la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos de vital importancia, especialmente en la actual emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre estos conceptos o variables desde la perspectiva de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú durante el año 2020.

Dimensión 1: Autodisciplina.

Definición de la dimensión:

Para A. Carranza 2022, el significado de este término se puede comprender en su definición, al tomar la palabra y dividirla en auto y disciplina que nos refiere a reglas y valores de conducta que una persona debe de seguir para formarse un objetivo como persona, para así poder lograr llegar a su meta trazada, con respecto a auto, su significado es “de o por si mismo” esto nos refiere de como la autodisciplina se refiere a normas o reglas de conducta que uno mismos quiere adoptar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza de voluntad.	1.	4	4	4	
Hábitos laborales	2.	4	4	4	
Constancia	3.	4	4	4	
Perseverancia	4.	4	4	4	
Autocontrol	5.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicaciones Efectivas.

Definición de la dimensión:

A decir de Bello 2019, una comunicación es efectiva si permite al que la utiliza transmitir información, emociones u opiniones a otra persona ya sea de manera oral o escrita, usando las manos o todo el cuerpo, al ser nosotros personas sociables, la comunicación resulta ser indispensable para nuestro desarrollo como sociedad, pues por medio de ella podemos lograr todo aquello que deseamos ser como sociedad intercambiando saberes , tecnologías y experiencias que nos ayudaran a ser mejores miembros de nuestra sociedad, si esta no es efectiva generará a lo largo situaciones de conflicto en nuestras relaciones interpersonales que afectarán a nuestro ámbito cotidiano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apertura de nuevas propuestas	1.	4	4	4	

Transparencia en la gestión laboral	2.	4	4	4	
Función concreta	3.	4	4	4	
Objetivo de la institución	4.	4	4	4	
Comprensión específica	5.	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades de Aprendizaje.

Definición de la dimensión:

Para M. Zurita 2020 Las habilidades son adquiridas mediante procesos en los que la persona se adapta, asimilándose y encontrándose, esta es capaz de lograr reorientar sus habilidades con el fin de lograr un objetivo aprendiendo del entorno que lo rodea, estas son operaciones que están asociadas que deberá realizar el sujeto, esto quiere decir que procesará la información, la comprenderá, la analizará y argumentará nuevas propuestas que solucionarán posibles problemas, si se trabaja en equipo se confrontan ideas, se crean conflictos que generarán nuevos aprendizajes en beneficio de un mejor resultado, (Mugny, 1988; Samaniego, 1995; Azorín, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiente atención.	1.	4	4	4	
Eficiente organización	2.	4	4	4	
Razonamiento profesional	3.	4	4	4	
Liderazgo	4.	4	4	4	
Creatividad	5.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Variable 2: EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD DEL ESTADO, LIMA 2023.

Definición de la variable:

Según Bautista et al, 2020, Las entidades y organizaciones hoy en día se encuentran ante la disyuntiva de ser eficientes o desaparecer por la presión del mercado, pues la competencia crece día por día (Castro 2016). Por ello la existencia de las empresas en el tiempo solo dependerá de cómo esta pueda enfrentarla capacitando a su fuerza laboral, pero para ello se deberá contar con personal capacitado y eficiente que demuestre su eficacia en el desempeño laboral de su centro de trabajo.

Dimensión 4: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Para M. Polo 2019, La responsabilidad etimológicamente hablando significa *responsum* que se refiere a “responder” del hecho de aceptar algo y no evadirlo, pues como personas consientes y percibimos las cosas de diferente manera, algunos nos vemos en la necesidad de actuar ante el cambio climático por el solo hecho de entender que existimos y que el mundo en el que vivimos peligró, el ser humano se manifiesta en nuestro sentido de pertenencia al mundo o a la comunidad en donde vivimos, o simplemente el lugar en donde trabajamos en donde se tejen lazos de amistad compromiso y obligaciones, que son la clave del desarrollo de la responsabilidad para con quienes compartimos momentos diarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	1.	4	4	4	
Madurez de sus proyectos	2.	4	4	4	
Puntualidad del personal	3.	4	4	4	
Confianza	4.	4	4	4	
Compromiso profesional	5.	4	4	4	

Dimensión 5: Entrega

Definición de la dimensión:

Para la RAE 2023, es el acto de entregar o entregarse a algo o alguien, es el acto propio de una persona de dedicarse íntegramente a un objetivo, para poder lograr lo mejor para este, que podría ser, la actuación, su familia o su centro de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1.	4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3.	4	4	4	
Competencia	4.	4	4	4	
Actitud del personal	5.	4	4	4	

Dimensión 6: Compromiso

Definición de la dimensión:

Según la Revista de la ESIC Universidad, Business & Marketing School, el pensar de S. Lehman, el compromiso es el que cambia de un acto de promesa a una realidad, esta palabra es aquella que demuestra el valor de nuestras intenciones y como se transforman en acciones que dicen más que muchas palabras, es el hacer cumplir la palabra empeñada, comprometerse con alguien o algo, es demostrar que uno es íntegro y responsable ante quienes esperan de uno lo mejor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1.	4	4	4	
Puntualidad del personal	2.	4	4	4	
Lealtad a la institución	3.	4	4	4	
Proactividad	4.	4	4	4	
Dedicación al desempeño laboral	5.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Honestidad ▪ Puntualidad del personal ▪ Lealtad a institución ▪ Proactividad ▪ Dedicación al desempeño laboral 	8-10		(47 a 48)
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- OX M --- OY OX --> OY </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>OX: Valor de la variable uno:</p> <p>Oy: Valor de la variable dos:</p> <p>↓: Correlación</p>		<p>Población: Trabajadores y funcionarios,</p> <p>Muestra: 36</p> <p>Muestreo: 36</p>	<p>Variable 1 La Gestión del Trabajo Remoto.</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría: Leslie Shirley León Pinillos</p> <p>Variable 2:</p> <p>En el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría: Leslie Shirley León Pinillos</p>	<p>Estadística descriptiva:</p> <p>Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Se usará el Coeficiente de Correlación de Spearman</p>			

Anexo 7: Confiabilidad

Escala: Gestión del Trabajo Remoto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	15

Escala: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	15

Anexo 8: Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad.

A efecto de conocer la prueba de correlación a utilizar para la contratación de las hipótesis será paramétrica o no paramétrica, se empleó prueba de normalidad a las variables y dimensiones estudiadas. Es así que, Mishra et al., (2019) señala que existen diversas pruebas para la determinación de la normalidad de los datos evaluados, siendo las que mayormente se utilizan Kolmogórov -Smirnov para muestras grandes ($n > 50$) y Shapiro – Wilk para muestras pequeñas (< 50).

Tabla 4

Prueba de normalidad variables y dimensiones

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del trabajo remoto	,945	36	,071
Autodisciplina	,927	36	,020
Comunicaciones efectivas	,929	36	,024
Habilidades de aprendizaje	,962	36	,248
Desempeño laboral	,915	36	,009
Responsabilidad	,795	36	,000
Entrega	,846	36	,000
Compromiso	,850	36	,000

Interpretación.

Al observar la tabla 4, se pudo evidenciar que después de aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk a las variables en estudios y sus dimensiones, se pudo apreciar que las dimensiones autodisciplina y comunicaciones efectivas de la variable gestión del trabajo remoto, así como la variable desempeño laboral y sus dimensiones responsabilidad, entrega y compromiso reportaron un grado de significancia $P < 0.05$; ahora bien, la variable gestión del trabajo remoto y su dimensión habilidades de aprendizaje reportaron un grado de significancia $P > 0.05$. Lo anterior, permite aseverar que los datos analizados presentan una distribución no normal por lo tanto se utilizó la estadística no paramétrica.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
2	P2_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
3	P3_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
4	P4_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
5	P5_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
6	P6_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
7	P7_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
8	P8_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
9	P9_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
10	P10_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
11	P11_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
12	P12_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
13	P13_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
14	P14_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
15	P15_GTR	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
16	VAR_GTR	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
17	AUT_DIS	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
18	COM_EFE	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
19	HAB_APR	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
20	P1_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
21	P2_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
22	P3_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
23	P4_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
24	P5_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
25	P6_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
26	P7_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
27	P8_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
28	P9_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
29	P10_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
30	P11_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
31	P12_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
32	P13_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
33	P14_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
34	P15_DL	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
35	VAR_DL	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
36	RES	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
37	ENT	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
38	COM	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Escala	Entrada
39	GESTION_T...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
40	AUTODISCI...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	16	Derecha	Escala	Entrada
41	COMUNICA...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	16	Derecha	Escala	Entrada
42	HABILIDADE...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
43	DESEMPEÑ...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	14	Derecha	Escala	Entrada
44	RESPONSA...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	17	Derecha	Escala	Entrada
45	ENTREGA	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
46	COMPROMI...	Númérico	8	2		{1,00, Inadec...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La Gestión del Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral en una Entidad del Estado, Lima 2023", cuyo autor es LEON PINILLOS LESLIE SHIRLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDON VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID: 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 12- 08-2023 14:12:01

Código documento Trilce: TRI - 0632375