



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo Remoto y la Gestión por Resultados de los
servidores públicos en una entidad del estado, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rojas Valenzuela, Denissa (orcid.org/0009-0005-8821-1818)

ASESORES:

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (orcid.org/0000-0001-6377-0203)

Mg. Paucar Rupay, Juan Alberto (orcid.org/0000-0003-3089-2620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a mis hijos Liam y Mía que son mi mayor fortaleza para salir adelante y alcanzar mis objetivos planteados; también a mi compañero de vida Luis, por ser mi soporte y guía, brindándome siempre su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento a mis docentes por impartirme conocimientos, en especial a mi asesor el Mg. Shelby Ramos, por su apoyo, orientación y comentarios, sin sus aportes, este estudio no habría sido posible. Estoy agradecida por su dedicación y compromiso a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2.Variables y operalización.....	18
3.3.Población, muestra y muestreo	19
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de Análisis de Datos	21
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII.RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable trabajo remoto y de sus dimensiones	24
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable gestión por resultados y de sus dimensiones	25
Tabla 3 Prueba de hipótesis general.....	26
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1.....	27
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3.....	29

RESUMEN

El presente estudio se planteó como objetivo esencial, determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023. Seguidamente, las relevancias metodológicas fueron que contó con enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental con nivel correlacional, al mismo tiempo de corte transversal. También, se contó con una capacidad muestral de 108 servidores públicos, para lo cual se destinó dos cuestionarios, uno por variable. Con respecto a los resultados, evidenciaron que las dimensiones del trabajo remoto hacia la gestión por resultados: jornada de trabajo ($\rho= 0.615$; $p= .000$); soporte laboral y tecnológico ($\rho=0.608$; $p= ,000$) y bienestar social ($\rho=0,591$; $p= ,000$). En consecuencia, se concluye que hay un vínculo significativo y positivo ($\rho=0.610$; $p= .000$) entre trabajo remoto y gestión por resultados, dado que, la flexibilidad que ofrece el trabajo remoto, está vinculado hacia la gestión por resultados que promueve una mayor eficacia e igualmente eficiencia en la prestación de servicios públicos.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión por resultados, servidores públicos, jornada de trabajo.

ABSTRACT

The essential objective of this study was to determine the relationship between remote work and results-based management of public servants in a State entity, Lima 2023. Next, the methodological relevance was that it had a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design with a correlational level, at the same time as a cross-sectional one. Also, there was a sample capacity of 108 public servants, for which two questionnaires were assigned, one for variable. Regarding the results, they showed that the dimensions of remote work towards management by results: work day ($\rho = 0.615$; $p = .000$); labor and technological support ($\rho = 0.608$; $p = .000$) and social well-being ($\rho = 0.591$; $p = .000$). Consequently, it is concluded that there is a significant and positive link ($\rho = 0.610$; $p = .000$) between remote work and management by results, given that the flexibility offered by remote work is linked to management by results that it promotes. greater effectiveness and equally efficiency in the provision of public services.

Keywords: Remote work, management by results, public servants, working hours.

I. INTRODUCCIÓN

Desde principios de año, el mundo ha ido asimilando los efectos dejados por la pandemia del Covid-19, viéndose la economía muy afectada por las últimas normativas debido al cese de actividad de empresas que no eran esenciales para la sobrevivencia, por ende, las únicas que se mantuvieron activas fueron las del ámbito sanitario, financiero y de seguros, mientras que las demás instituciones tuvieron que trasladar sus operaciones a un entorno virtual Arias & Muñoz (2021). Es así que, en un panorama muy cambiante, el gobierno ha promulgado diversas medidas de emergencia, como la simplificación del proceso, de esta manera obtener la capacidad de trabajar a distancia desde casa, tanto a los establecimientos privados como para los públicos Ascencios & Velarde (2021).

A nivel internacional, el teletrabajo proporcionó la continuidad de determinados movimientos mercantiles y facilitó la relación laboral fuera del ambiente de trabajo en una organización, es así que en Italia se estimó que había 570.000 personas en 2019 que trabajaban a distancia, a finales de abril de 2020, esta cifra había aumentado a 1.827.792, lo que representa alrededor del 8% de todo el empleo, según el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, representando un aumento del 69% durante la pandemia Molino et al (2020). Además, el último informe del trabajo remoto en Colombia revela que el número de teletrabajadores en 2018 ascendió a 122.278, en cuyo caso la cifra de 2012 se multiplicaría por cuatro, de 31.553, concentrándose principalmente en las grandes ciudades, pues Bogotá, Medellín y Cali, constituían en conjunto el 87,6% del total Tapasco & Giraldo (2020).

En el plano nacional, si bien existían normativas sobre el teletrabajo fue con la publicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 en 15 de marzo del 2020 que se introdujo la figura del trabajo remoto, pues durante el 2019, sólo había unas 2.000 personas que trabajaban en esta modalidad, lo que representaba apenas el 0,01%, sin embargo, el número aumentó drásticamente (en aproximadamente 220 mil) hacia el 2020 Eyzaguirre (2020). Por su parte, la Defensoría del Pueblo ha puesto de manifiesto la insuficiencia de las instituciones regionales para gestionar la actual crisis, específicamente el Gobierno Regional de Arequipa, que sólo ha

puesto en acción el 1,6% de su presupuesto, mientras que el Gobierno Regional de La Libertad, utilizó únicamente el 7,9% Llerena & Sánchez (2020).

En la problemática de la entidad estatal, a partir del decreto de urgencia del 2020 se ordenó a los servidores trabajar a distancia hasta el 31 de diciembre de 2021 para evitar la propagación del virus, siendo modificado posteriormente por el Decreto de Urgencia N° 055-2021, sin embargo, el 30 de diciembre de ese mismo año por intermedio del Decreto de Urgencia N° 115-2021, se ha autorizado el uso de esta modalidad hasta el 31 de diciembre de 2022, tanto al sector público como privado. A partir de marzo del presente año, se reincorporó el trabajo presencial, aunque existe un grupo de alto riesgo que aún continúa con el trabajo remoto dado que el DS N° 003-2023-SA prorrogó la declaración de emergencia sanitaria a partir del 25 de febrero de 2023, por una duración de 90 días.

En ese contexto, se ha podido observar algunas deficiencias en la entidad como una ausencia de personal adecuado y acciones para cumplir los objetivos previstos. Además, hay una falta de coordinación de tareas pues no existe un plan estratégico bien estructurado y actualizado periódicamente, o, en ocasiones, se desconoce claramente quién es responsable de cada actividad. Adicionalmente, existe una inadecuada supervisión del trabajo lo que puede dar lugar a problemas de retrasos, falta de responsabilidad y mal uso de los recursos. Esta problemática, puede deberse probablemente a complicaciones con el trabajo remoto, pues sin la capacidad de tomar decisiones independientes, el personal puede verse privado de la oportunidad de ser creativo e idear soluciones, asimismo, si no se ponen en marcha medidas que reduzcan los factores de estrés, esto podría ser perjudicial. También, pueden estar presentados horarios largos y/o inamovibles que dificultan la vida privada, así como, una inversión insuficiente en tecnología y programas que permitan a los empleados trabajar de forma eficiente y productiva.

De continuar esta problemática es posible que en los años posteriores esta entidad del Estado puede tener una disminución de la productividad y eficacia, además, de un aumento de empleados con niveles de agotamiento fatiga, tensión y falta de entusiasmo relacionado con el trabajo, lo que podría provocar una disminución del nivel de servicio ofrecido por la organización estatal generando que los usuarios se sintieran insatisfechos.

El propósito de este estudio es reflejar la correlación entre trabajo remoto y la gestión por resultados del servidor público en las entidades del estado que aplican dicha modalidad como una nueva medida de trabajo opcional, verificando el cumplimiento del trabajo encomendado, lo cuales son monitoreados por parte del jefe inmediato para el cumplimiento de sus labores, brindándoles las comodidades necesarias, como son el de contar con una computadora de escritorio o laptop, internet, sillas ergonómicas, los cuales hacen propicia la labor.

De todo lo mencionado se desprende el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del estado, Lima 2023?, teniendo los siguientes problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023?; PE2: ¿Cuál es la relación entre el soporte laboral y tecnológico con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023?; PE3: ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023?

La justificación teórica, de acuerdo a Méndez (2009) viene a ser una investigación de base teórica cuando existen razones que sustentan el deseo de revisar, rechazar o aportar aspectos teóricos relacionados con el Objeto de estudio, además de lo indicado por Hernández et al (2010) donde la investigación debe estar justificada (para qué es la investigación o por qué debe realizarse). La mayoría de las investigaciones se llevan a cabo con un objetivo específico en mente, ya que debe ser lo suficientemente importante como para justificarlo. Se debe presentar un caso de por qué es apropiado realizar una encuesta y los beneficios que se pueden derivar de ella. Es en base a lo señalado que se desarrollara una investigación teórica donde se utilizara bases teóricas que servirán en el desarrollo de las variables teletrabajo y gestión por resultados, dando connotación científica a lo conceptualizado.

Por otro lado, la justificación metodológica según Méndez (2009), vienen a ser cogniciones que respaldan un aporte por la uso o creación de instrumentales y modeladores de investigación. En este sentido, la investigación bajo este enfoque proporciona la elaboración de documentos, la identificación de problemas, el

desarrollo científico de objetivos e hipótesis, y después de eso ser contrastado con la información recolectada en la etapa de ejecución y con los estadísticos convenientes.

Méndez (2009) indica que una justificación práctica admite que la investigación propuesta ayude a la resolución de un problema, basándose de la definido en la teoría, es por ello que este estudio parte de un fundamento práctico, con el fin de analizar los temas identificados y poder contrastar o confirmar con la práctica lo mostrado teóricamente en relación al trabajo remoto y la gestión por resultados de los servidores públicos en las entidades del estado, lo cual permitirá que el desarrollo de lo investigado sirva de fuente útil para la obtención de mayor conocimiento.

Por lo descrito anteriormente se identificó como objetivo principal: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del estado, Lima 2023. Teniendo como primer objetivo específico: Establecer la relación entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023. El segundo objetivo específico es: Establecer la relación entre el soporte laboral y tecnológico con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023. El tercer Objetivo específico: Establecer la relación entre el bienestar social y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.

Par dar respuesta a las preguntas formuladas, se plantea como hipótesis general: El trabajo remoto se relaciona de manera significativa con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del estado, Lima 2023. Así como se plantean las hipótesis específicas; Primera hipótesis específica: Existe relación significativa entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2022. Segunda hipótesis específica: Existe relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023; y como tercera hipótesis específica: Existe relación significativa entre el bienestar social y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del estado, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A partir de la problemática esbozada, se realizará un estudio de la literatura donde se desarrollará y plasmará precedentes tanto de contextos internacionales como nacionales, y examinar sus relaciones con los factores de estudiado, para obtener una comprensión más completa del campo de investigación.

Wang et al (2021) en su estudio en donde planteó examinar las dificultades a las que se enfrenta actualmente el personal a distancia, así como el modo en que los elementos de trabajo virtual y las variaciones individuales influyen en estas cuestiones. Este estudio fue cuantitativo y no experimental, en el que se usó los cuestionarios como instrumentos para recoger datos de una muestra de 561 participantes, donde se utilizó el estadístico Rho de Spearman. En el que halló una asociación efectiva entre el apoyo social y una menor dificultad del trabajo a distancia; la soledad estaba inversamente relacionada con la autonomía; tanto la sobrecarga como la supervisión estaban asociadas a una mayor perturbación entre la vida laboral y personal ($p < 0,05$), se concluye que la autodisciplina fue un factor notable en varias de estas conexiones.

La investigación de Urbaniec et al (2022), en donde planteó como objetivo determinar factores del trabajo a distancia desde un punto de vista gerencial. Este estudio fue cuantitativo y no experimental, con 2920 encuestados, aplicando el cuestionario, para lo cual se utilizó el estadístico. Los hallazgos revelaron que la antigüedad, el tamaño de la empresa, la industria, el alcance operativo, la intensidad del teletrabajo, la cantidad de empleados remotos y la adopción de nuevas herramientas tecnológicas son factores importantes ($p < 0,05$) que afectan al nivel de beneficios del teletrabajo. se concluye que las empresas con experiencia previa obtuvieron menos beneficios de la crisis que las que tenían poca experiencia sobre el trabajo remoto.

Rodríguez (2022) en su estudio que tuvo como finalidad evidenciar el impacto del teletrabajo en la calidad de vida de servidores públicos de Colombia. Este estudio fue cuantitativo y no experimental – correlacional, para lo cual se aplicó una encuesta a muestra de 100 servidores, además, se hizo uso el estadístico R cuadrado. Los resultados demostraron que el teletrabajo es percibido adecuadamente, debido a que ha permitido mejorar las relaciones y más

convivencia con sus familiares y tener más tiempo para ellos, además, que el estadístico demostró la existencia de un impacto significativo ($p < 0.050$). Finalmente, se concluyó que el teletrabajo afecta significativamente la calidad de vida de los trabajadores.

Lima & Granda (2022) en su trabajo cuyo objetivo fue verificar los efectos del teletrabajo en la gestión y desempeño de los empleados públicos. La metodología usada fue cuantitativa, no experimental de alcance descriptivo –relacional, a 100 servidores se aplicó la encuesta. Los resultados demostraron que la percepción del teletrabajo es buena, y el desempeño demostrado por los empleados es también bueno, además, el estadístico indicó una significancia menor a 0.050, confirmando la existencia de un efecto. Finalmente, se logró concluir afirmando que el teletrabajo tiene un efecto significativo en el desempeño y gestión de actividades de los empleados públicos.

Ayala & Moreira (2021) cuya finalidad fue verificar la incidencia de la carga laboral del teletrabajo y el desempeño de los empleados. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de alcance correlacional –causal, para lo cual se aplicó una encuesta a una muestra compuesta por 18 servidores públicos. Los hallazgos demostraron altas cargas laborales por el teletrabajo y un bajo desempeño, además, el estadístico evidenció una significancia menor a 0.050, considerando la existencia de una incidencia. Se concluyó afirmando que la carga por teletrabajo incide de manera significativa y directa en el desempeño.

A nivel nacional, Calle (2022) en su estudio que tuvo como fin evaluar la productividad del personal administrativo de la UGEL en relación con el trabajo a distancia. Este estudio fue cuantitativo y sin experimentación, empleó el cuestionario del cual se recogió datos de 44 trabajadores, y utilizó el estadístico Rho Spearman. Los resultados revelan que el 40% considera que el trabajo a distancia es muy beneficioso, el 22,5% lo ve como beneficioso y el 37,5% piensa que es regular. El mismo patrón se refleja en las dimensiones. Como conclusión se obtuvo un coeficiente correlacional de 0,946, lo que demuestra que las variables tienen una fuerte correlación.

En la investigación de Jordán (2022) cuyo objetivo fue conocer la relación entre la gestión por resultados y la gestión eficiente de una entidad pública en el Perú. Este estudio fue cuantitativo, aplicado, con diseño no experimental – relacional, se utilizó la encuesta, a una muestra de 367 participantes, donde se utilizó el estadístico Rho de Spearman. Los hallazgos indicaron con la prueba estadística dieron una significancia de 0.000 y un r de 0.996 entre la variable gestión de resultados y administración eficaz. Se llegó a la conclusión que ambas variables cuentan con relación significativa, directa y alta, conllevándose a verificar que, al contar con una eficiente gestión de resultados, esto repercute en la administración pública con eficacia.

Morales (2022) en su investigación que tuvo como propósito evidenciar la asociación entre el trabajo remoto y la gestión de una entidad fiscalizadora pública. El estudio fue cuantitativo, en conjunto con un diseño no experimental – correlacional, donde se aplicó una encuesta a muestra conformada por 109 trabajadores, además. Los hallazgos demostraron que el 34.1% percibió al trabajo remoto como bajo, mientras que 37.6% consideró de la misma forma (bajo) a la gestión, por otro lado, el estadístico arrojó un p – valor de 0.010 y un coeficiente de 0.417. En la que se declara y acuerda que existe una conexión significativa y directa entre el trabajo a distancia y las actividades de gestión que se desarrollan en esta entidad pública.

Ramos (2022) en su estudio el principal objetivo verificar la asociación entre el trabajo remoto y la productividad de servidores públicos. La metodología usada fue cuantitativa, no experimental de alcance correlacional, además, se aplicó la encuesta a 74 servidores. Los resultados demostraron que el 71.6% consideró al trabajo remoto como regular, mientras que el 95.5% consideró que la productividad laboral como regular, por otro lado, el estadístico demostró un p – valor de 0.000 y un coeficiente de 0.736. Se concluyó afirmando, que ambas variables se relacionan de manera significativa y directa.

Flores & Delgado (2020) en su estudio que tuvo como fin evaluar el dominio y la eficacia de la gestión basada en resultados. Fue un estudio cuantitativo y no experimental con 152 participantes, y consistió en una encuesta y un cuestionario, donde se utilizó el estadístico Pearson. Se halló que la gestión basada en los

resultados es deficiente debido a una preparación y estructura insuficiente, y al incumplimiento de los criterios establecidos. Además, la calidad del servicio es inadecuada debido a la falta de comprensión, confianza y apertura de la información. Por ende, se concluye que el modelo sugerido pretende mejorar e intensificar la administración centrada en los resultados con una calidad de servicios prestados.

Una vez establecidos los distintos antecedentes de investigación de las variables estudiadas, se establecieron los fundamentos teóricos que sustentan cada una. Respecto al trabajo remoto, en primer lugar, esta expresión abarca una amplia gama de actividades, desde trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, sin tener en cuenta los límites geográficos hasta utilizar la tecnología y de esta manera facilitar prácticas de trabajo flexibles. En síntesis, es cualquier trabajo que, en primer lugar, se desarrolla fuera de la oficina tradicional y, en segundo lugar, utiliza algunos medios tecnológicos con el fin de mantenerse en contacto con su lugar de trabajo y para la realización de las tareas Charalampous et al (2019).

Asimismo, Savić (2020) menciona que el trabajo remoto es otro tipo de trabajo desde casa, es aparentemente sinónimo de teletrabajo, sin embargo, hay una ligera diferencia entre estos dos términos. Mientras que el teletrabajo significa trabajar fuera de la oficina, generalmente desde casa, el trabajo remoto implica que el empleado vive fuera de las inmediaciones de la sede u oficina principal de la organización (p.102). Englobando cuatro criterios principales: (i) alguien que es empleado de una empresa o miembro de un equipo; (ii) implicación real con una organización o empresa para completar trabajos concretos; (iii) tareas completadas fuera de la ubicación física de la empresa; y (iv) comunicación con el empleador a través de herramientas electrónicas (p.101).

El primer modelo que explica esta variable es el de flexibilidad laboral desarrollado por Hill en el año 2003, el cual destaca la importancia de la versatilidad laboral en el trabajo a distancia componiéndose de tres elementos: flexibilidad temporal, espacial y de tareas. La flexibilidad temporal se refiere a la capacidad de los empleados de fijar sus propios horarios, la flexibilidad espacial alude a la

capacidad de trabajar desde lugares remotos, y la flexibilidad de tareas se refiere a la capacidad de realizar tareas variables según sea necesario (Kim, 2020, p.3).

Además, en el 2008, Golden plantea el modelo de adaptación de trabajo remoto, el cual hace hincapié en cómo pueden adaptarse los trabajadores al trabajo a distancias, en esa línea, fundamenta que las personas pueden enfrentarse a diversas dificultades cuando trabajan en casa, como no poder comunicarse con sus compañeros, tener una supervisión limitada y sentirse solas. Para acostumbrarse al trabajo a distancia, hay que ofrecer a las personas el apoyo adecuado y suministros suficientes Jaiswal & Arun (2020).

Para Villalba (2017) señala una serie de fundamentos sobre el teletrabajo sostenible que se conjuga en un modelo teórico que aboga por una táctica integral del trabajo a distancia que tenga en cuenta tanto el rendimiento como la satisfacción del personal. Este sistema es especialmente pertinente en un universo en el que el trabajo remoto se ha hecho progresivamente común debido a la pandemia, y puede ayudar a las organizaciones a poner en marcha enfoques de trabajo a distancia más continuos y competentes teniendo en cuenta la productividad, el bienestar de los trabajadores y la influencia en la sociedad (Castillo, 2021, p.105).

La primera dimensión es la Jornada de trabajo se refiere al período de tiempo durante el cual un empleado realiza sus tareas laborales, es decir es la duración específica que se establece legalmente o mediante acuerdos entre empleadores y empleados y determinar la cantidad de horas que un trabajador debe dedicar a su empleo en un día o semana laboral (Savić, 2020, p.105); además, comprende el periodo de tiempo máximo permitido que los trabajadores pueden disfrutar de su tiempo libre (derecho al ocio), ganar dinero extra (horas extraordinarias) y evitar daños a su salud (enfermedades profesionales o percances laborales), entre otras consideraciones Ávalos (2019), esta puede darse en el lugar de trabajo, trabajando a distancia o en cualquier otro lugar aceptado por la entidad.

El tiempo de trabajo, se ubica como primer indicador, que se refiere al periodo en que un trabajador desempeña sus funciones y está a disposición del empresario, en el Perú, no debe superar las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales, sin embargo, en los casos de jornadas no estándar o irregulares, el número medio de horas trabajadas en el periodo no debe superar este límite

superior Távara & Chira (2020). El indicador rendimiento en el trabajo, es un conjunto de acciones realizadas en relación con una determinada tarea, siendo un indicativo de su conocimiento, aptitudes, conducta y principios morales, es decir, es la capacidad del personal para cumplir las expectativas de la organización (Darvishmotevali & Ali, 2020, p.3).

El tercer indicador es la autonomía en el trabajo que se refiere al nivel de libertad, autogobierno y autoridad que tiene una persona para fijar sus propias horas de trabajo y decidir los métodos utilizados con el fin de terminar el trabajo Johari et al (2018). El último indicador es el menor estrés laboral, que puede definirse como una disminución de las respuestas psicológicas y físicas perjudiciales que se producen en un individuo debido a su incapacidad de manejar lo que se espera de él en el ámbito laboral Cross (2019).

Como segunda dimensión se encuentra el Soporte laboral y tecnológico, este hace referencia a la asistencia y ayuda que se brinda a los empleados en el ámbito laboral y tecnológico para resolver problemas, responder preguntas y asegurar un funcionamiento eficiente de los recursos y herramientas tecnológicas utilizadas en el entorno de trabajo (Savić, 2020, p.105); además es comprendido como el apoyo laboral tecnológico a los trabajadores en forma de directrices a fin de realizar eficazmente sus tareas, compartir datos, aplicaciones tecnológicas, equipos tecnológicos y otros recursos con la finalidad de ayudar al trabajo a distancia (Uribe et al., 2021, p.182).

El primer indicador son las actividades de apoyo, hacen referencia a aquellas tareas que ayudan a los empleados a hacer bien su trabajo, estas se crean para proporcionar recursos y servicios a los empleados que hagan su trabajo más fácil, seguro y cómodo Loli et al (2018) . El segundo indicador es el desarrollo de sus funciones, que comprende la realización de las tareas que se han asignado a un individuo en función de sus capacidades, formación y dedicación al trabajo, así como de la cantidad de tiempo que se le haya concedido (Hidayat & Budiartma, 2018, p.181).

El siguiente indicador es la transferencia de información, el cual se refiere a la capacidad del personal para transmitir información pertinente y beneficiosa a sus supervisores, subordinados y compañeros de equipo examinando la calidad y

eficacia de la comunicación, teniendo en cuenta la claridad, exactitud y frecuencia de los datos intercambiados (Pineda, 2020, p.14). El indicador de programas y equipos tecnológicos se refiere a un sistema de datos estructurado para elegir, procesar y distribuir los datos necesarios de las operaciones, la gestión, el control de la empresa, y además de ayudar en la toma de decisiones dirigidos al alcance de los objetivos estratégicos planteados por las entidades (Quintero, 2020, p. 367).

Y, por último, el Bienestar social, se refiere al estado de satisfacción en relación a la calidad de vida de los trabajadores dentro del entorno laboral. Se enfoca en promover el bienestar mental, emocional y físico de los empleados, así como su integración y participación en la organización (Savić, 2020, p.105); así como también está asociada al nivel de vida de los empleados y se centra en su ambiente social, incluidas los vínculos con compañeros de trabajo, la cultura organizativa y el trato con los clientes se adquiere a través de la situación laboral, los logros y el historial de la persona, y puede darse como ayuda económica o prestaciones (Natali et al., 2018, p.436).

El primer indicador es un adecuado ambiente de trabajo que comprende todos los elementos tangibles que pueden incidir en el rendimiento de los colaboradores, directa o indirectamente, así como, las condiciones relacionadas con las relaciones laborales Mahmud et al (2019). El segundo indicador es la calidad de vida que se encuentra relacionado con la gratificación laboral y la satisfacción general de los empleados, así como con su capacidad para conciliar su vida laboral y personal (Leitão et al., 2021, p.1).

La segunda variable, gestión por resultados, implica incorporar procesos de gestión, basarse en información y evidencias para tomar decisiones, así como, construir métodos de planificación, seguimiento, gestión de proyectos y otros métodos relacionados. Funciona según un principio sencillo: las entidades públicas establecen sus normas de realización y especifican cómo se evalúan, lo que facilita el proceso de elaboración de políticas y presupuestos al permitir observar el grado en que se han alcanzado los resultados deseados Milanesi (2018).

Esta gestión se centra en crear un entorno unificado, sin conflictos de intereses, y con líneas claras de autoridad para evitar el solapamiento de tareas y fomentar la estabilidad, asimismo, fomenta un enfoque objetivo y práctico. Plantea

que los objetivos de cada institución o entidad deben coordinarse eficazmente, implementando las conexiones administrativas y las actualizaciones laborales - tecnológicas adecuadas para lograr las metas deseadas Voloshyna (2021).

Respecto a los modelos teóricos se desarrolla la teoría de Taylor, el cual fundamenta cuatro principios: (i) la planificación, que implica cambiar el trabajo impulsivo por un enfoque organizado; (ii) la preparación, que comprende contratar a los empleados en función de sus capacidades y habilidades con el fin de maximizar el rendimiento; (iii) el control, que hace hincapié en la necesidad de supervisión y de esta manera garantizar que las actividades se realizan correctamente y (iv) la ejecución, que implica la asignación de funciones y responsabilidades de garantizar un flujo de trabajo sistemático, al tiempo que se asigna la carga de trabajo de cada empleado con los materiales y herramientas disponibles Bacud (2020).

Además, la teoría de la gestión de Stoner y Gilbert a inicios del 2000 señala que es un conjunto organizado de principios que pretenden reunir diversos hechos sobre el comportamiento humano en las organizaciones. Este modelo plantea seis elementos relevantes que proporcionan un marco general para ejecutar los procedimientos de gestión: a) disposición de la organización; b) asignación de responsabilidades; c) procedimientos; d) proceso; e) activos financieros, tecnológicos y materiales; y, f) recursos humanos (Akpor y Oginni, 2018).

La teoría del principio administrativo de Henri Fayol propone que la gestión se fundamenta en la organización, dirección, planificación, coordinación y control, así como, cinco elementos de gestión, como predecir la realización de un proyecto futuro, organizar los recursos y llevar a cabo la estrategia, dar órdenes claras a los empleados a fin de que lleven a cabo el plan con eficacia, reunir el trabajo en su conjunto y comparar el rendimiento actual de la organización con el proyecto organizado para evaluar el resultado, reconocer el progreso y poner medidas correctoras cuando sea posible Bonn et al (2021).

La primera dimensión es Planificación, se refiere al proceso de establecer metas claras, objetivos medibles y acciones estratégicas para lograr resultados específicos en una organización. La planificación es un componente clave de la estrategia de gestión conocida como gestión por resultados, que se centra en lograr

resultados observables y cuantificables (Akpor y Oginni, 2018, p.5), además esta comprende la formulación de objetivos y funciones, la asignación de los recursos necesarios y la asignación de tareas, así como con una relación precisa de las tareas y sus plazos requeridos, establecer una estrategia general y alcanzar dichos objetivos y dirigir y unificar los esfuerzos del personal (George et al., 2019, p.812).

El primer indicador de esta dimensión son las personas idóneas, que hace referencia a aquellos que poseen la experiencia y la capacidad de desarrollar y llevar a cabo planes eficaces y con éxito Frolova et al (2020). El segundo indicador, realizar diferentes actividades, comprende la participación del empleado en diversas actividades relacionadas implicando ejecutar una serie de acciones y procedimientos necesarios para crear y aplicar planes viables y económicos Alghamdi (2018). Se desarrolla un plan de acción predeterminado como parte de la elaboración de indicadores del plan y lograr las metas deseadas de la manera más eficiente posible. Esto implica determinar objetivos, asignar tareas, asignar recursos y fijar plazos (Gemünden et al., 2018, p.5).

La segunda dimensión es la Organización, se refiere a la estructura, los procesos y las prácticas que se establecen para asegurar que el seguimiento de las acciones planificadas conduzcan a la obtención de los resultados deseados; así como también esta abarca la esquematización de las actividades (Akpor y Oginni, 2018, p.5), así como, la asignación de recursos financieros, materiales, tecnológicos y de información, en otras palabras, hace referencia a un proceso esquemático de facilitar la realización y consecución de los objetivos y tareas deseadas. Es importante señalar que la designación de funciones debe basarse en los requisitos del puesto y en la capacidad a fin de ocuparlo (Gemünden et al., 2018, p.5).

El indicador de esta dimensión son los responsables de la organización que implica señalar inequívocamente quién es responsable de cada actividad y trabajo, y asegurarse de los miembros del equipo comprenden sus obligaciones y tienen autoridad para ejecutar sus tareas Miska & Mendenhall (2018). Mientras que el segundo son la programación de actividades que comprende evaluar la destreza de organizar y disponer las tareas y actividades relacionadas con un proyecto o plan, es decir, establecer plazos e hitos según cada tarea y asegurarse de que se

terminan a tiempo forman parte de las actividades de programación (Hartmann & Briskorn, 2022, p.10)

La tercera dimensión es la Dirección, se refiere al liderazgo y la toma de decisiones estratégicas que se llevan a cabo a fin de impulsar la organización hacia la consecución de los resultados deseados (Akpor y Oginni, 2018, p.5), el cual implica que las tareas deben establecerse de acuerdo con las estrategias, y los esfuerzos deben centrarse en los objetivos fijados, esto incluye liderar tareas y objetivos coherentes con las estrategias de la empresa, así como, garantizar que los recursos se concentran en cumplirlos (González et al., 2020, p.36). Asimismo, los responsables deben ser conscientes de los posibles problemas que pueden surgir al trabajar a distancia y estar preparados para alterar sus planes en consecuencia.

El indicador, personas encargadas, hace referencia a ejercer influencia de guiar y motivar a los diversos equipos de trabajo y de esta manera lograr objetivos compartidos, así como fomentar el comportamiento proactivo iniciando acciones Kocherbaeva et al (2019). El segundo indicador son los requisitos de supervisores, el cual evalúa si los supervisores tienen las capacidades necesarias con el fin de desempeñar correctamente sus responsabilidades como supervisores Barreno (2019). Por otro lado, la asignación de responsabilidades comprende la determinación de las tareas concretas necesarias a fin de alcanzar los objetivos y de seleccionar a las personas adecuadas para llevarlas a cabo Kampkötter et al (2018).

El cuarto y último componente de la gestión es el control, que es el acto de observar y evaluar qué tan bien se están cumpliendo las metas y objetivos establecidos en términos de progreso y resultados, es decir es una etapa crítica que permite asegurar que la implementación de las acciones planificadas esté en línea con las expectativas y se puedan tomar medidas correctivas si es necesario (Akpor y Oginni, 2018, p.5); así como también trata de supervisar eficientemente que se han completado las tareas mediante revisiones periódicas, valorar el rendimiento de las distintas divisiones con respecto a las políticas y objetivos establecidos, así como, aplicar medidas correctoras, verificar continuamente los

progresos y actualizar la información para ayudar a las decisiones de gestión Van der Kolk et al (2018).

El primer indicador, ejecución de las actividades, comprende la realización de las tareas y actividades previstas de acuerdo con el cronograma, ello resulta esencial a fin de estimar el desarrollo del proyecto y detectar las áreas que requieren mejoras o modificaciones Bautista et al (2020). Como segundo indicador, efectividad del plan, identifica las fortalezas y debilidades del plan para que se puedan hacer cambios en los planes futuros. Lo hace comparando el grado en que se han logrado los resultados y objetivos deseados con el plan original (Mansoori & Lackeus, 2020, p.793). El último indicador, supervisión del trabajo, puede definirse como una ayuda prestada por una persona competente (supervisor) a alguien con menos experiencia (supervisado), en forma de orientación y comprensión teórica, que garantizará que una adecuada realización de funciones en la institución (Guin, 2019, p.108).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Finol y Viera (2020) un paradigma se conceptualiza como un modelo que tiene un investigador sobre los componentes ontológicos, axiológicos, epistemológicos y metodológicos que conducen a la búsqueda de una vía o acceso a la generación de conocimiento científico. Como se puede entender, para el desarrollo de investigación se tiene que definir el modelo metodológico a utilizar. Es así que Cárdenas (2018) describe que el método de investigación es la parte que se enfoca en cómo responder las preguntas de investigación, a través de paradigmas y teorías que indican los puntos fuertes de cada uno. Es por ello que la decisión de utilizar un método u otro dependerá de los objetivos del estudio planteados, los datos disponibles y, por supuesto, de los recursos potenciales de realización del tipo particular de estudio.

Desde el enfoque epistemológico, Capocasale (2015), la Epistemología tiene carácter metateórico puesto que es un saber del saber. Para Finol y Viera (2020), tiende a analizar críticamente la construcción de la teoría científica, prestando especial atención a los elementos clave, incluida la estructura, la naturaleza interna, los principios generales y cómo estas ideas se relacionan con los hechos y fenómenos que describen, explican o predicen.

El tipo de investigación que se utilizara en el desarrollo del siguiente trabajo de investigación es de índole aplicada, el cual busca relacionar las variables de estudio con el fin de analizar los resultados existentes, en busca de la mejora continua dentro del proceso. Para Murillo (2008), El objetivo de la investigación aplicada, también conocida como "investigación práctica o empírica", es aplicar o utilizar el conocimiento que se ha aprendido, a diferencia de otros conocimientos que se aprenden después de poner en práctica y sistematizar las prácticas basadas en la investigación; también considerado por Garcés (2020) el tipo de investigación que pretende alterar la realidad se conoce como investigación aplicada; esto se refiere a cualquier investigación que altere o cambie un objeto físico utilizando el conocimiento científico.

El nivel de investigación desarrollado, es tal como lo define Romero (2021) al trabajar con realidades fácticas, el objetivo principal de la investigación

descriptiva es brindarnos una interpretación precisa. Así como para Hernández et al (2010) este trabajo de investigación es de nivel descriptivo correlacional porque busca medir el grado de correlación entre sus variables de estudio: trabajo a distancia y gestión por resultados. El nivel descriptivo correlacional busca medir estudios correlacionales de dos o más variables, observar si se relacionan o no en los mismos sujetos y luego analizar la correlación.

En cuanto al diseño, Grajales (2000) explica que se debe desarrollar una investigación no experimental porque al investigador solo se le permite observar los hechos sin involucrarse, de corte transversal, también denominados estudios de prevalencia, lo cuales se utilizan para evaluar la prevalencia de un determinado resultado o exposición en una población específica en un momento concreto (Ellis, 2020, p.115). Dado que las variables no se modificarán y se examinarán durante un período de tiempo específico, se desarrollará un diseño de investigación transversal no experimental.

Así mismo para Capocascale (2015) una estrategia positivista, también denominada cuantitativa, empírico-analítica o racional, y cuyos principios fundamentales son la concepción de la realidad (natural y social), que se refiere a lo que se debe aprender a través de la investigación científica con el fin de explicar, predecir y controlar los fenómenos. Es así que el presente trabajo de investigación se basa desde este enfoque el cual busca plasmar, explicar la realidad de un fenómeno de estudio a través de la investigación, el de contrastar la hipótesis planteada mediante expresión numérica, de acuerdo al modelo hipotético-deductivo (hipótesis científica verificable) que posibilita la generalización de resultados. Lo que aproxima al investigador la objetividad del conocimiento.

El desarrollo de la investigación se aplicara el método deductivo, el cual corroborara la hipótesis planteada desde el análisis de lo general a lo particular, tal como lo define Hyde (2000) que afirma que existen dos enfoques generales que pueden resultar en la adquisición de nuevos conocimientos: el razonamiento inductivo, que comienza con generalizaciones a partir de la observación de casos específicos y cuyo objetivo principal es hacerlo; y el razonamiento deductivo, que comienza con generalizaciones intentando determinar si esas generalizaciones se aplican a casos específicos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Es cualquier trabajo que, en primer lugar, se desarrolla fuera de la oficina tradicional y, en segundo lugar, utiliza los medios tecnológicos a fin de mantenerse en contacto con su lugar de trabajo y para la realización de tareas (Charalampous et al., 2019, p.52).

Definición operacional: La variable será evaluada mediante tres dimensiones: jornada de trabajo, soporte laboral - tecnológico y bienestar social.

Indicadores: Tiempo de trabajo, rendimiento en el trabajo, autonomía, menor estrés laboral, actividades de apoyo, desarrollo de sus funciones, transferencia de información, programas y equipos tecnológicos, adecuado ambiente de trabajo y calidad de vida.

Escala de medición: La medición de esta variable se hará mediante una escala ordinal tipo Likert, donde se establecen opciones de respuesta de manera ordenada, desde una respuesta negativa hasta respuestas positivas, las cuales se categorizan para esta variable en cinco opciones de la siguiente manera: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Muy de acuerdo.

Variable 2: Gestión por resultados

Definición conceptual: Implica incorporar procesos de gestión, basarse en información y evidencias para tomar decisiones, así como, construir métodos de planificación, seguimiento, gestión de proyectos y otros métodos relacionados (Milanesi, 2018, p.172).

Definición operacional: La variable será evaluada mediante cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: Personas idóneas, realizar de diferentes actividades, elaboración del plan, responsables de la organización, programación de actividades, personas encargadas, requisitos de supervisores, asignación de responsabilidades, ejecución de las actividades, efectividad del plan y supervisión del trabajo.

Escala de medición: La medición de esta variable se hará mediante una escala ordinal tipo Likert, donde se establecen opciones de respuesta de manera ordenada, desde una respuesta negativa hasta respuestas positivas, las cuales se categorizan para esta variable en cinco opciones de la siguiente manera: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Muy de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población puede considerarse como el conjunto de entidades, objetos o sucesos que cumplen determinados criterios, tienen características similares y están presentes en un área de estudio concreta (Sánchez et al, 2018, p.102). En este estudio participará un grupo de 150 servidores con características similares que puedan medirse. La población se limitará aún más en función de los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Se incluirá a todos los servidores de cualquier sexo o edad que formaban parte de la entidad del Estado durante el 2023, siempre que hubieran dado su consentimiento firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: El estudio excluirá a los servidores que no estaban presentes, ni a los que se habían tomado vacaciones, así como, a los que se negaron a firmar el consentimiento indicando su aceptación de las condiciones o a responder a las preguntas del instrumento del estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra elegida debe tener un tamaño suficiente y ser seleccionada de forma adecuada con el fin de que sea representativa de la población estudiada; esto garantizará que los resultados obtenidos puedan utilizarse de forma fiable con el fin de hacer generalizaciones (Sánchez et al, 2018, p.93). Por ende, para la presente investigación se aplicó la fórmula de muestra finita, obteniendo como resultado 108 servidores.

3.3.3. Muestreo

Es aquel proceso de obtener un subconjunto de un universo, cuando la población es grande, se utiliza la técnica del muestreo probabilístico, sin embargo, si es pequeña, el empleo de esta no sería requisito, es decir, un muestreo no

probabilístico (Castro et al., 2020, p.27). Por ende, para los fines de este estudio, el muestreo será probabilístico, debido a que se hizo uso de fórmula estadística, con marco muestral conocido, para poblaciones finitas.

3.3.4. Unidad de Análisis

Esta unidad se considera como la parte principal de investigación, ya que estas unidades son los participantes, documentos, fuentes u otro, de los cuales se obtendrán la información necesaria con el fin del cumplimiento de los objetivos establecidos, y poder brindar los hallazgos necesarios de la presentación de los resultados Li et al (2017). Para esta investigación la unidad de análisis serán los servidores públicos en una entidad del Estado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica, se recopilará la información mediante la encuesta, esta se fundamenta mediante el planteamiento de preguntas a un conjunto de individuos con el fin de describir los rasgos de la población de la que forman parte para conocer sus opiniones, hábitos o percepciones Ren et al (2022). El objetivo es adquirir datos objetivos sobre las variables estudiadas.

El instrumento empleado será el cuestionario, el cual es elaborado teniendo en cuenta criterios objetivos y diferenciados. Por tanto, es esencial predeterminar los componentes que se van a evaluar, así como organizar el proceso, suceso o procedimiento en un orden sensato (Castro et al, 2020, p.14). En consecuencia, se utilizará para obtener datos estandarizados de la muestra predeterminada.

Después de la creación de los instrumentos, se procederá con la validación, la cual se realizará con expertos pertinentes para su aprobación. Como lo indica Hernández & Mendoza (2018) esta acción ayuda con la verificación de ítems de los cuestionarios, los cuales fueron constatados por expertos, evaluados en base a la pertinencia, relevancia y claridad, con la consecución de los objetivos planteados. Es en este sentido, se envió los formatos de validación del instrumento a los siguientes expertos: Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio, Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor y Dr. Miguel Ángel Domínguez Moreno quienes, luego de una revisión íntegra, evaluaron si la implementación estuvo de acuerdo con las

respectivas variables, e indicadores de investigación, lo que permitió una mejora del instrumento en cuanto al contenido y forma de su propuesta.

Por otro lado, también se realizará la confiabilidad que es la forma en que se realiza la evaluación de coherencia de respuestas, aplicado en primer lugar a una prueba piloto con el uso de Alpha de Cronbach. De acuerdo con Ñaupas et al (2018) quien considera a esta técnica como la garantía que tiene un instrumento de ser aplicado. Así, se realizó una prueba piloto en una muestra de conveniencia de 50 servidores de una entidad pública utilizando el programa SPSS 25 con el fin del procesamiento de datos, de la cual se obtuvieron los valores de confiabilidad para la variable gestión por resultados, alcanzando una muy alta confiabilidad de 0.961 y obteniendo una alta confiabilidad de 0.912 para la variable trabajo a distancia, indicando una alta correlación y consistencia entre los ítems que componen cada variable, validando los resultados.

3.5. Procedimientos

Respecto a los procedimientos, en primer lugar, se realizará una encuesta con el fin de recabar información relativa a ambas variables, para ello, se diseñará un cuestionario y se administrará al personal de la entidad del Estado estudiado, de forma individual o colectiva, dependiendo del número de personal disponible. A continuación, los datos que aún no fueron procesados se tratarán y evaluarán utilizando programas como Excel y SPSS con el fin de obtener los resultados, así como, conclusiones significativas.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Para el análisis de datos, en esta investigación se harán dos tipos de análisis, en primer lugar, un análisis descriptivo, y luego continuar con un análisis inferencial, los cuales se describen a continuación:

En relación al análisis descriptivo, este se hará una vez que se recopilen la información con los instrumentos adecuados, se creará una base de datos de Microsoft Excel a fin de obtener resultados que se presentarán en tablas y frecuencias, en los cuales se presentarán la moda y tendencia de resultados según los puntajes brindados por los encuestados, estos resultados permitirán visualizar la situación actual tanto de dimensiones y variables, los cuales tendrán una escala de calificación distinta a las establecidas en las preguntas, para ello, se utilizará la

baremación de datos, con la intención de dar una respuesta más directa y concisa a las dimensiones y variables.

Luego, se tiene el análisis inferencial, el comienza con base de datos se exportará al paquete estadístico SPSS 25 para codificar los datos vinculados a las variables examinadas, comenzando con la prueba de normalidad, y luego con las pruebas de correlacionales, que ayudarán a identificar conexiones entre las variables como con las dimensiones y proporcionará resultados a fin de verificar y contrastar las hipótesis planteadas y cumplir los objetivos de la investigación en relación con las variables estudiadas, además, estos serán presentados en tablas brindados por el mismo programa.

3.7. Aspectos Éticos

El estudio tendrá en cuenta los criterios necesarios para proteger la integridad, los derechos y la dignidad de los participantes en la investigación, garantizando que los resultados sean aplicables y pertinentes.

Primero, se considerará la autonomía, el cual comprende el derecho de cada individuo a tomar su propia decisión sobre si participar o no en el estudio se conoce como autonomía, y salvaguarda la integridad personal de quienes optan por participar. Además, se enmarcará dentro de la confidencialidad, la cual indica que los datos proporcionados permanecerán anónimos y sólo se utilizarán en el ámbito académico, lo que significa que sólo serán accesibles para los investigadores. Por último, se tendrá en cuenta la beneficencia, pues los instrumentos se realizan sin comprometer el bienestar de los participantes, y con la esperanza de que los resultados se utilicen con el fin de obtener soluciones beneficiosas a la problemática planteada (Ferdowsian et al., 2019, p.23).

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

A continuación, se presenta el procedimiento básico de índole descriptiva, en términos de frecuencias, porcentajes, e igualmente se ha considerado las categorías separadas en deficiente, regular y en categorías ineficientes, con el fin de brindar mejor la interpretación.

Por tanto, de la encuesta aplicada a 108 servidores públicos pertenecientes a una entidad del Estado, de los cuales se considera que 61 indicaron que el trabajo remoto es deficiente y estuvo representado por 56.5%, es decir más de la mitad mantiene una percepción negativa en relación a esta modalidad de trabajo en el ámbito público, mientras que el 31.5% indica que es regular (34 encuestados) y en menor porcentaje, es decir, 12.0% fue eficiente (13 encuestados). Los resultados de la dimensión 1, jornada de trabajo prevalece el nivel deficiente con 58.3% (63 encuestados) es decir, consideran que no siempre se está cumpliendo con el horario establecido según las actividades remotas e igualmente no se respeta los tiempos de descanso, en cambio, el 29.5% percibe como regular (32 encuestados) y en menor proporción 12.0% de grado eficiente (13 encuestados). Para la dimensión 2, denominada soporte laboral y tecnológico, el 52.8% de los servidores públicos la percibe como deficiente (57 encuestados) debido a que, no cuentan con apoyo necesario con resolver problemas técnicos que puedan suscitarse durante el trabajo remoto e igualmente los programas cuyas actividades laborales se encuentran desactualizados, seguidamente la categoría regular y eficiente con 34.2% y 13.0%. Finalmente, el bienestar social (dimensión 3) se posicionó en la categoría deficiente con 56.5%, dado que, las actividades remotas no les están ayudando a mantener un equilibrio adecuado entre una vida personal y laboral, mientras que el 34.3% lo califica de regular y eficiente solo el 9.2% (10 trabajadores).

Tabla 1*Distribución de frecuencias de la variable trabajo remoto y de sus dimensiones*

Nivel	V1. Trabajo remoto		D1: Jornada de trabajo		D2: Soporte laboral y tecnológico		D3: Bienestar social	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Deficiente	61	56.5%	63	58.3%	57	52.8%	61	56.5%
Regular	34	31.5%	32	29.5%	37	34.2%	37	34.3%
Eficiente	13	12.0%	13	12.0%	14	13.0%	10	9.2%
Total	108	100%	108	100%	108	100%	108	100%

Nota. Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas

En la tabla 2, se puede apreciar que para la variable gestión por resultados el nivel que prepondera es deficiente con 65.7%, equivalente a 71 trabajadores, es decir, más de la mitad de encuestados percibe que no hay una adecuada comunicación y coordinación de las actividades hacia las metas concretas, seguido el nivel regular con 31.5% (34 trabajadores) y sólo el 12.0% (13 trabajadores) es eficiente. En cuanto a la dimensión 1, planificación, el 65.7% (71 trabajadores) refleja un grado deficiente ya que consideran que las actividades que realizan no conllevan a conseguir los objetivos de la entidad, mientras que el nivel regular y eficiente ostentaron valores en 29.5% y 12.0%. La dimensión 2, organización es percibida como deficiente con el 65.7% de encuestados debido a que no se distribuye de manera correcta las tareas e igualmente responsabilidades, acompañado de la categoría regular con 29.5% y eficiente en 12.0%. Con respecto a la dimensión 3 nombrada dirección se obtuvo prevalencia en la categoría deficiente con 66.7% puesto que no se están esforzando con obtener mejores resultados y acrecentar el rendimiento del personal, consecutivamente la categoría regular y eficiente con 23.1% y 10.2%. Por último, la dimensión control, se obtuvo la categoría deficiente en 67.6% porque no se encuentran estipulados los plazos de las tareas asignadas, mucho menos el seguimiento del progreso y en menores proporciones la categoría regular en 20.4% y eficiente 12.0%.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable gestión por resultados y de sus dimensiones

Nivel	V2. Gestión por resultados		D1: Planificación		D2: Organización		D3: Dirección		D4: Control	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Deficiente	71	65.7%	71	65.7%	70	64.8%	72	66.7%	73	67.6%
Regular	22	20.4%	25	23.1%	30	27.8%	25	23.1%	22	20.4%
Eficiente	15	13.9%	12	11.2%	8	7.4%	11	10.2%	13	12.0%
Total	108	100%	108	100%	108	100%	108	100%	108	100%

Nota. Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas

Estadística inferencial

Prueba de normalidad. Es importante verificar la normalidad de los datos antes de aplicar técnicas estadísticas que dependen de la distribución normal, por tanto, la prueba de normalidad que se aplicó fue de Kolmogorov-Smirnov, dado que estuvo enfocada en una muestra mayor a 50 sujetos, en contraste a Shapiro-Wilk que se utiliza cuando la muestra es inferior a 50 sujetos. Por consiguiente, las variables trabajo remoto e igualmente gestión por resultados, así como sus componentes, son estadísticamente significativos ($p < 0,05$). Se establece así que no alcanza la distribución normal, lo que permitió proceder al análisis de correlación mediante la prueba no paramétrica r de Spearman para alcanzar los objetivos propuestos, al igual que las hipótesis.

Prueba de hipótesis general. La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa. Según la tabla 3, se evidencia que la significancia ha sido 0.00, es decir, menor a 0.05, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y por el contrario se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%. Asimismo, existe un vínculo positivo entre las variables trabajo remoto hacia la gestión por resultados, evidenciado mediante el Rho de Spearman en 0.610. En efecto, se evidencia en la flexibilidad que ofrece el trabajo remoto, los ahorros en costos para las entidades públicas está vinculado hacia la gestión por resultados

que promueve una mayor eficacia e igualmente eficiencia en la prestación de servicios públicos.

Tabla 3
Prueba de hipótesis general

		Correlaciones	
			Gestión por Trabajo remoto resultados
Trabajo remoto	Grado de relación	1,000	,610**
	Sig.	.	,000
	Muestra	108	108
Rho de Spearman Gestión por resultados	Grado de relación	,610**	1,000
	Sig.	,000	.
	Muestra	108	108

***. Se tiene una significancia menor al margen de 1%*

Prueba de hipótesis específica 1. La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa entre jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del estado perteneciente a Lima. Según la tabla 4, se evidencia que la significancia (bilateral) ha sido 0.00, es decir, menor a 0.05, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y por el contrario se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%. Asimismo, existe un vínculo positivo entre la dimensión jornada de trabajo hacia la gestión por resultados, evidenciado mediante el Rho de Spearman en 0.615. En esa línea, una jornada de trabajo bien gestionada y equilibrada puede tener un efecto positivo hacia la gestión por resultados en una entidad del estado que ayude a lograr los objetivos establecidos, mejorar su satisfacción laboral y promover una mayor eficiencia en el logro de resultados.

Tabla 4
Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Jornada de trabajo	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Jornada de trabajo	Grado de relación	1,000	,615**
		Sig.	.	,000
		Muestra	108	108
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Grado de relación	,615**	1,000
		Sig.	,000	.
		Muestra	108	108

***. Se tiene una significancia menor al margen de 1%*

Prueba de hipótesis específica 2. La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa. Según la tabla 5, se evidencia que la significancia ha sido 0.00, es decir, menor a 0.05, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y por el contrario se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%. Asimismo, existe un vínculo positivo entre la dimensión soporte laboral y tecnológico hacia la gestión por resultados, evidenciado mediante el Rho de Spearman en 0.608. Efectivamente, cuando se proporciona un sólido soporte laboral y tecnológico en una entidad del estado, se pueden obtener beneficios significativos en la gestión por resultados que permitan agilizar procesos, facilitar una mayor eficiencia operativa y una toma de decisiones más informada.

Tabla 5
Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Soporte laboral y tecnológico	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Soporte laboral y tecnológico	Grado de relación Sig. Muestra	1,000 . 108	,608** ,000 108
	Gestión por resultados	Grado de relación Sig. Muestra	,608** ,000 108	1,000 . 108

***. Se tiene una significancia menor al margen de 1%*

Prueba de hipótesis específica 3. La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa. Según la tabla 6, se evidencia que la significancia ha sido 0.00, es decir, menor a 0.05, en efecto, se rechaza la hipótesis nula y por el contrario se acepta la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95%. Asimismo, existe un vínculo positivo entre la dimensión bienestar social hacia la gestión por resultados, evidenciado mediante el Rho de Spearman en 0.591. De modo que, un ambiente de bienestar social, donde los empleados se sienten valorados, apoyados y satisfechos en su trabajo, permite acrecentar su motivación e igualmente compromiso hacia la consecución de los resultados.

Tabla 6
Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		Bienestar social	Gestión por resultados
	Bienestar social	Grado de relación	1,000
		Sig.	,591**
Rho de Spearman		Muestra	108
	Gestión por resultados	Grado de relación	,591**
		Sig.	,000
		Muestra	108

** . Se tiene una significancia menor al margen de 1%

V. DISCUSIÓN

Para implementar el trabajo remoto e igualmente la gestión por resultados de manera efectiva en una entidad del estado, es necesario contar con una adecuada infraestructura tecnológica, también contar con plataformas de comunicación seguras, al igual que, herramientas de seguimiento y evaluación del desempeño. Al mismo tiempo, se requiere establecer políticas claras y transparentes que definan los derechos, como también responsabilidades por parte de los servidores públicos en relación con el trabajo remoto, así como mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de los objetivos y encamine hacia la calidad de los resultados.

En relación al estudio de Molino et al (2020) ejecutado en Italia, estimó que 570.000 personas trabajaron de forma remota en 2019, a fines de abril del 2020, se puede enfatizar a escala global que el trabajo remoto proporcionó ciertos movimientos comerciales e igualmente la relación laboral fuera del entorno laboral en una organización, acrecentando en 8% de todo el empleo, representado por 69% durante la pandemia. Por otro lado, Llerena & Sánchez (2020) han connotado que las entidades regionales han empleado su presupuesto específicamente en La Libertad en 7.9%, mientras que en Arequipa sólo el 1.6%, por lo tanto, esta disparidad en la asignación presupuestaria indica que existe una desproporción en el gasto entre ambas regiones, además, la crisis sanitaria de la COVID-19 ha sido uno de los argumentos para el bajo gasto presupuestal, no obstante las dificultades de gestión regional ya existían previamente.

Por todo lo mencionado anteriormente, el objetivo general de la investigación fue conocer el vínculo relacional entre trabajo remoto y gestión por resultados en servidores públicos de una entidad estatal en Lima. También los objetivos específicos se delinearón dentro de los parámetros del trabajo remoto, incluyendo cómo: conocer el vínculo relacional entre jornada de trabajo hacia la gestión por resultados; asimismo, conocer el vínculo relacional entre soporte laboral y tecnológico hacia la gestión por resultados; y, por último, determinar la relación entre bienestar social y gestión por resultados. Los hallazgos de la investigación se relacionaron con los fundamentos teóricos sustentados también en evidencia estadística, basado en el pensamiento crítico, con el objetivo de enriquecer la

conversación y evaluar de manera justa las contribuciones realizadas por las ideas expuestas.

Los hallazgos inferenciales entre las variables, se especifica los resultados descriptivos que revelan de un total de encuestados (108), 61 manifestaron que el trabajo remoto es deficiente representado en 56.5%, en cambio el 31.5% (34 encuestados) indica que es regular y en menor proporción el 12.0% (13 encuestados) ostenta que es eficiente. Por lo concerniente a la variable gestión por resultados el nivel que prepondera es deficiente con 65.7% (71 encuestados), seguidamente la categoría regular con 31.5% (34 encuestados) y, por último, 12.0% es eficiente (13 encuestados).

Referente a la finalidad de contrastar la hipótesis general, alcanzando un coeficiente de 0.610 con un p valor de 0.000 que es menor a 0.050, por tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se determinó una correlación considerable entre dichas variables. En relación a eso, resalta el modelo de adaptación al trabajo propuesto por Golden en el 2008, el cual trata de la adaptación de trabajadores hacia el trabajo a distancia, para ello se requiere de apoyo adecuado, e igualmente los suministros suficientes a fin de ejecutar sus actividades laborales. Paralelamente, Milanese (2018) enfatizaron que la gestión por resultados involucra incorporar procesos de gestión, apoyándose en datos y evidencias a fin de tomar decisiones, así como desarrollar métodos de planificación, seguimiento, gestión de proyectos y otros métodos concernientes.

En el estudio nacional de Morales (2022) acerca de las variables estudiadas en trabajo remoto y gestión de una entidad fiscalizadora pública obtuvo un índice correlacional de Spearman en 0.417. Igualmente, Ramos (2022) halló un vínculo relacional entre trabajo remoto y productividad en servicios públicos ($Rho = 0.736$). Estos resultados tienen como soporte en lo expuesto por Villalba (2017) quién señala una serie de fundamentos sobre el teletrabajo sostenible que se conjuga en un modelo teórico que aboga por una táctica integral del trabajo a distancia que tenga en cuenta tanto el rendimiento como la satisfacción del personal; en tanto, la teoría de Taylor quién estableció cuatro principios; planificación, que sugiere cambiar el trabajo impulsivo por un enfoque organizado; preparación, que incluye la contratación de empleados con base en sus habilidades y destrezas a fin de

maximizar el desempeño; control, que enfatiza la necesidad de supervisión y de asegurar que las actividades se realicen correctamente y ejecución, que implica la asignación de roles y responsabilidades para asegurar un resultado exitoso (Bacud, 2020).

Además, en el ámbito internacional, Lima & Granda (2022) encontraron un vínculo significativo entre el efecto del teletrabajo en la gestión y desempeño en colaboradores públicos con un p valor 0.000, que es menor a 0.050, concluyendo que, esta modalidad de trabajo puede tener un impacto importante en su rendimiento y resultados laborales, sin embargo, es necesario considerar tanto los aspectos positivos como los desafíos asociados al teletrabajo para garantizar su implementación efectiva e igualmente maximizar sus beneficios. Además, el trabajo remoto, se ha ejecutado constantemente común debido a la pandemia, y puede ayudar a las organizaciones a poner en marcha enfoques de trabajo a distancia más continuos y competentes teniendo en cuenta la productividad, bienestar de los trabajadores e igualmente influencia en la sociedad.

Las investigaciones descritas guardan relación, concretamente el trabajo remoto puede ser una modalidad compatible con la gestión por resultados en una entidad pública, siempre y cuando se realicen las adecuaciones necesarias para garantizar la planificación, distribución de actividades, cumplimiento de metas y objetivos.

Antes de argumentar el contraste de la primera hipótesis específica, que busca conocer el vínculo relacional entre jornada de trabajo y gestión por resultados desde la percepción de servidores públicos, se tiene los hallazgos descriptivos en donde prevalece el nivel deficiente con 56.5% (61 encuestados) alusivo a la jornada de trabajo, mientras que la categoría regular con 31.5% (34 encuestados) y sólo el 12.0% de grado eficiente (13 encuestados). Entre tanto, respecto a la gestión por resultados, prepondera el grado deficiente con 65.7% (71 encuestados), seguidamente la posición regular con 31.5% (34 encuestados) y, por último, 12.0% es eficiente (13 encuestados).

También el análisis inferencial de la primera hipótesis específica, revela un coeficiente de 0.615 con un p valor de 0.000, que es inferior a 0.050, el cual permite

aceptar la hipótesis alterna, con una correlación entre jornada de trabajo y gestión por resultados.

En este sentido, Ávalos (2019) expresó que la jornada de trabajo comprende el periodo de tiempo máximo permitido para que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre (derecho al ocio), ganar dinero extra (horas extraordinarias), asimismo, puede darse en el lugar de trabajo, trabajando a distancia o en cualquier otro lugar aceptado por la entidad. Con respecto a la gestión por resultados, Voloshyna (2021) agregó que se centra en crear un entorno unificado, sin conflictos de intereses, con líneas claras de autoridad para evitar el solapamiento de tareas y fomentar la estabilidad.

En el estudio nacional de Flores & Delgado (2020) halló un vínculo significativo entre el dominio de trabajo hacia la eficacia de la gestión basada en resultados con un p valor de 0.000 que es menor a 0.050, en otras palabras, es vital mejorar e intensificar la administración centrada en los resultados y la calidad de los servicios prestados. Mientras tanto, en el estudio internacional de Ayala & Moreira (2021) encontraron que la carga laboral del trabajo remoto influye de manera significativa hacia el desempeño de empleados públicos con un p valor de 0.000 que es menor a 0.050, afirmando que la carga por teletrabajo incide de manera significativa y directa en el desempeño.

En efecto, la jornada de trabajo y la gestión por resultados radica en la necesidad de que los empleados desarrollen sus tareas y cumplan con sus responsabilidades dentro de un horario establecido, pero enfocando sus esfuerzos en el logro de resultados y metas institucionales, por tanto la planificación eficiente, asignación adecuada de tareas e igualmente, valoración de la productividad son elementos clave para fomentar una relación efectiva entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados en el ámbito público.

El planteamiento de la segunda hipótesis específica, que busca conocer el vínculo relacional entre soporte laboral y tecnológico hacia la gestión por resultados desde la percepción de servidores públicos, se tiene los hallazgos descriptivos en donde prevalece el nivel deficiente con 52.8% (57 encuestados) alusivo al soporte laboral tecnológico, mientras que la categoría regular con 34.2% (37 encuestados)

y sólo el 13.0% de grado eficiente (14 encuestados). Entre tanto, respecto a la gestión por resultados, prepondera el grado deficiente con 65.7% (71 encuestados), seguidamente la posición regular con 31.5% (34 encuestados) y, por último, 12.0% es eficiente (13 encuestados).

El análisis inferencial presenta un coeficiente de 608, con un p valor de 0.000 que es menor a 0.050, el cual conlleva a aceptar la hipótesis alterna con vínculo considerable entre soporte laboral y tecnológico hacia la gestión por resultados. Por lo tanto, Uribe et al. (2021) agregó que el soporte laboral y tecnológico o también denominado apoyo laboral tecnológico a los trabajadores que permite ejecutar de manera eficaz sus tareas, compartir datos, aplicaciones tecnológicas, equipos tecnológicos, entre otros recursos para ayudar al trabajo en distancia. En proporción a gestión por resultados, Milanesi (2018) enfatizó que las entidades públicas establecen sus normas de realización y especifican cómo se evalúan, lo que permite observar en qué medida se han alcanzado los resultados deseados.

De igual forma, del estudio nacional de Jordán (2022) encontró un vínculo relacional entre gestión por resultados hacia la administración eficaz con un coeficiente de 0.996, con un p valor de 0.000 que es menor a 0.050, es decir, contar con una eficiente gestión de resultados, esto repercute en la administración pública con eficacia. Mientras que, Pineda (2020) añadió que la transferencia de información, confiere ser la capacidad del personal para transmitir información pertinente y beneficiosa a sus supervisores, equipo administrativo y compañeros de equipo examinando la calidad e igualmente eficacia de la comunicación, teniendo en cuenta la claridad, exactitud y frecuencia de los datos intercambiados.

En síntesis, el soporte laboral y tecnológico hacia la gestión por resultados implica su capacidad para proporcionar a los empleados las condiciones, recursos e igualmente herramientas necesarias a fin de lograr los resultados institucionales de manera eficiente y efectiva. Es así que un sólido soporte laboral y tecnológico pueden contribuir a maximizar el potencial de los empleados, mejorar la productividad, asimismo, facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La tercera hipótesis específica, que pretende conocer el vínculo relacional entre bienestar social hacia la gestión por resultados desde la percepción de

servidores públicos, se tiene los hallazgos descriptivos en donde prevalece el nivel deficiente con 56.5% (61 encuestados) alusivo al bienestar social, mientras que la categoría regular con 34.3% (37 encuestados) y sólo el 9.2% de grado eficiente (10 encuestados). Respecto a la gestión por resultados, prepondera el grado deficiente con 65.7% (71 encuestados), seguidamente la posición regular con 31.5% (34 encuestados) y, por último, 12.0% es eficiente (13 encuestados).

El análisis inferencial presenta un coeficiente de 591, con un p valor de 0.000 que es menor a 0.050, el cual conlleva a aceptar la hipótesis alterna con vínculo considerable entre bienestar social hacia la gestión por resultados. De modo que, tiene sustento en lo manifestado por Natali et al. (2018) cuando asocian el bienestar social con el nivel de vida de los empleados y se centra en su ambiente social, incluidas los vínculos con compañeros de trabajo, cultura organizativa, asimismo, el trato con los clientes. Mientras tanto, Bonn et al. (2021) agregaron que predecir la realización de un proyecto futuro implica organizar los recursos para llevar a cabo la estrategia, dar órdenes claras a los empleados a fin de que lleven a cabo el plan con eficacia, reunir el trabajo en su conjunto y comparar el rendimiento actual de la organización con el proyecto organizado y de esta manera evaluar el resultado.

Por otra parte, en el estudio internacional de Wang et al (2021) descubrieron que, existe una connotación significativa entre apoyo social hacia el trabajo a distancia con un p valor de 0.000, que es menor a 0.050, por lo tanto, la autodisciplina fue un factor notable en varias de estas conexiones. Asimismo, Rodríguez (2022) encontró un vínculo significativo del teletrabajo hacia la calidad de vida con un p valor de 0.000 que es inferior a 0.050, por lo que, el teletrabajo es percibido adecuadamente, debido a que ha permitido mejorar las relaciones y más convivencia con sus familiares, igualmente a tener más tiempo para ellos.

Efectivamente, el bienestar social y la gestión por resultados involucra la capacidad de este enfoque para mejorar la eficacia, eficiencia e igualmente calidad de las intervenciones gubernamentales con el propósito de generar un impacto positivo en la sociedad y promover el bienestar de las personas. Al considerar el bienestar social como parte integral de la gestión por resultados, se puede asegurar que las políticas y programas implementados contribuyan a mejorar la calidad de vida.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Respecto a la hipótesis general plantea el grado de relación entre trabajo remoto hacia la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad pública. Cabe destacar como principales hallazgos descriptivos que, de 108 encuestados, destacó en trabajo remoto la posición deficiente con 56.5%, igualmente en gestión por resultados la posición deficiente con 65.7%. En tanto la prueba paramétrica de Spearman con un coeficiente de 0.610, asimismo, un p valor de 0.000 que es menor a 0.005, aceptándose la hipótesis alterna; esto quiere decir que, el trabajo remoto ofrece beneficios significativos en la gestión por resultados en una entidad del estado ya que proporciona flexibilidad, conciliación entre el trabajo e igualmente en la vida personal, reducción de costos, adherido a una mayor eficiencia en la planificación y ejecución de actividades.

Segunda. Alusivo a la primera hipótesis específica, que confiere el grado de asociación entre jornada de trabajo hacia la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad pública. Cabe destacar como principales hallazgos descriptivos que, de 108 encuestados, destacó en jornada de trabajo la posición deficiente con 58.3%, igualmente en gestión por resultados la posición deficiente con 65.7%. En tanto la prueba paramétrica de Spearman con un coeficiente de 0.615, asimismo, un p valor de 0.000 que es menor a 0.005, aceptándose la hipótesis alterna; en otras palabras, es importante tener en cuenta que una jornada de trabajo excesiva o desequilibrada puede afectar negativamente la gestión por resultados, por tanto, una jornada de trabajo bien estructurada, que permita la conciliación entre el trabajo y la vida personal, puede generar mayor satisfacción laboral y motivación, lo cual se traduce en un mejor desempeño y resultados efectivos.

Tercera. En cuanto a la segunda hipótesis específica, que enmarca el grado de asociación entre soporte laboral y tecnológico hacia la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad pública. Cabe destacar como principales hallazgos descriptivos que, de 108 encuestados, destacó en soporte laboral y tecnológico la posición deficiente con 52.8%, igualmente

en gestión por resultados la posición deficiente con 65.7%. En tanto la prueba paramétrica de Spearman con un coeficiente de 0.608, asimismo, un p valor de 0.000 que es menor a 0.005, aceptándose la hipótesis alterna; por lo tanto, un equipo de trabajo competente y motivado, respaldado por herramientas tecnológicas adecuadas, facilita la planificación, seguimiento y evaluación de los resultados, mejorando la toma de decisiones e igualmente fomentando la colaboración entre los miembros del equipo, garantizando eficiencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Cuarta. Con respecto a la tercera hipótesis específica, que plantea el grado de asociación entre bienestar social hacia la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad pública. Cabe destacar como principales hallazgos descriptivos que, de 108 encuestados, destacó en bienestar social la posición deficiente con 56.5%, mientras que, en gestión por resultados la posición deficiente con 65.7%. En tanto la prueba paramétrica de Spearman con un coeficiente de 0.591, asimismo, un p valor de 0.000 que es menor a 0.005, aceptándose la hipótesis alterna; es decir, implica que las acciones y políticas implementadas estén orientadas a promover el desarrollo integral de la sociedad y generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de los ciudadanos, a su vez se logra a través de la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas basados en evidencia, que contribuyan al bienestar de la población y maximicen el impacto de los recursos públicos asignados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Respecto al trabajo remoto y la gestión por resultados, se recomienda que el gerente y los supervisores programen reuniones mensuales en línea con el fin de revisar el progreso de los proyectos, identificar posibles obstáculos y brindar retroalimentación a los miembros del equipo, ya que estas reuniones son una oportunidad de alinear esfuerzos, resolver dudas y asegurarse de que todos estén trabajando hacia los mismos objetivos. Mientras tanto, se puede implementar un modelo de trabajo híbrido que combine el trabajo remoto con el trabajo presencial en la oficina, esto permitirá a los trabajadores disfrutar de la flexibilidad para elegir dónde y cómo trabajan, lo cual ha sido valorado por un porcentaje significativo de profesionales en la actualidad, en este caso el que ejecutará la recomendación es el encargado del área de recursos humanos.

Segunda. Acerca de la jornada de trabajo, se sugiere al área de recursos humanos asegurarse de que se cumplan las normativas y requerimientos legales en relación al control horario de los trabajadores remotos, esto implica implementar sistemas y herramientas que permitan registrar de manera eficiente las horas de trabajo realizadas, adaptándose a las particularidades del trabajo a distancia. También, brindar a los trabajadores remotos la confianza y la autonomía necesarias para tomar decisiones y gestionar su trabajo de manera independiente, esto fomentará un mayor sentido de responsabilidad y empoderamiento, lo que se traducirá en una mayor eficiencia y productividad en sus tareas.

Tercera. Con respecto al soporte laboral y tecnológico, se recomienda otorgar oportunidades de capacitación y desarrollo al personal que labora en dicha entidad pública cada tres meses, ya que mantener al equipo actualizado con las últimas tendencias, metodologías y herramientas tecnológicas permitirá mejorar su desempeño y capacidad a fin de brindar un soporte eficiente y efectiva, al mismo tiempo, realizar un seguimiento regular de los mismos, estos indicadores permitirán evaluar la eficacia y eficiencia del soporte. Asimismo, el encargado de realizar las capacitaciones al personal que labora en la entidad pública sería el departamento de recursos humanos o un equipo designado para esa tarea. Este equipo sería responsable de diseñar y coordinar las capacitaciones.

Cuarta. Alusivo al bienestar social, se sugiere involucrar a los servidores públicos en la toma de decisiones e igualmente la implementación de políticas y programas sociales que contribuye a mejorar el bienestar social, por ende, es necesario fomentar la participación activa de la sociedad civil, promover la transparencia y rendición de cuentas, estableciendo espacios de diálogo y colaboración entre instituciones gubernamentales, organizaciones sociales, entre otros actores relevantes. Para aplicar el involucramiento de los servidores públicos en la toma de decisiones e implementación de políticas y programas sociales, se requerirá un enfoque participativo y colaborativo. El responsable de este proceso puede ser un equipo designado dentro de la entidad pública encargado de promover la participación y el diálogo entre los actores relevantes. Este equipo puede estar conformado por representantes de diferentes áreas dentro de la entidad pública, como el departamento de recursos humanos, el departamento de planificación, el área de comunicación y relaciones institucionales, entre otros. Su función principal sería facilitar la participación de los servidores públicos en la toma de decisiones y la implementación de políticas y programas sociales.

REFERENCIAS

- Akpor, M., & Oginni, B. (2018). Organizational Behaviour, Management Theory and Organizational Structure: An Overview of The Inter-Relationship. *Archives of Business Research*, 6(6), 1-10.
<https://app.amanote.com/v4.0.36/research/note-taking?resourceId=rlwh03MBKQvf0Bhim8Rb>
- Alghamdi, F. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 7(1), 1-14.
<https://innovation-entrepreneurship.springeropen.com/articles/10.1186/s13731-018-0081-8>
- Arias, J., & Muñoz, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad Y Negocios*, 16(32), 23-37.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/24913>
- Ascencios, K., & Velarde, C. (2021). Caso de gestión pública: trabajo remoto y pandemia en el ministerio. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 5, 6-25.
<https://revista.enap.edu.pe/article/view/4461>
- Ávalos, B. (2019). Jornada Laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 17-32.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944>
- Ayala, L., & Moreira, J. (2021). *Incidencia de la carga laboral del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos de la Dirección de Educación Distrital 23D01.[Tesis de posgrado, Escuela Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]*. Repositorio institucional, Calcuta.
<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1528/1/TTAP59D.pdf>

- Bacud, S. (2020). Henri Fayol's principles of management and its effect to organizational leadership and governance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 162-167. <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1590730210.pdf>
- Barreno, M. (2019). The University State of Milagro (UNEMI) seen from the approach of the classical theory of the administration. *Revista Corado*, 15(66), 59-64. file:///C:/Users/LUISF/Downloads/The_University_State_of_Milagro_UNEMI_seen_from_th.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Boon, Q., Math, M., Binti, N., Nabilah, F., & Norazmi, M. (2021). A Review Of The Management Theory For Special Education Task Load Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5234-5238. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6739/5555>
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540>
- Capocasale, A. (2015). ¿Cuáles son las bases epistemológicas de la investigación educativa? En C. Alejandra, *¿Cuáles son las bases epistemológicas de la investigación educativa?* (pág. 10). Montevideo: Edición CONTEXTO.S.R.L.
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación Cuantitativa*. Valencia: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.
- Castillo, S. (2021). Administración digital y teletrabajo. *Documentación administrativa*, 7, 104-125. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/10893>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>

- Charalampous, M., Subvención, C., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(2), 51-73. <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382. https://www.researchgate.net/profile/Cross-Daniel/publication/338122818_Effects_of_job_stress_on_employee's_performance/links/5ed7930d299bf1c67d3508ec/Effects-of-job-stress-on-employees-performance.pdf
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920300141>
- Ellis, P. (2020). Sampling in quantitative research 2: non-experimental quantitative studies (1). *Wounds UK*, 16(1), 114-115. <file:///C:/Users/LUISF/Downloads/sampling-in-quantitative-research-2-non-experimental-quantitative-studies-1.pdf>
- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes De Bioética*, 3(2), 81-90. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496>
- Ferdowsian, H., Johnson, S., Johnson, J., Fenton, A., Shriver, A., & Gluck, J. (2019). A Belmont Report for Animals? *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 19-37. <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/F4518E13F2FE89A7719C5082A7FB44F8/S0963180119000732a.pdf/a-belmont-report-for-animals.pdf>
- Finol, M., & Viera, J. L. (30 de Junio de 2020). *Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico*. Google Académico:

file:///C:/Users/LUISF/Downloads/38-Article%20Text-100-1-10-20201116.html

- Flores, C., & Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica*, 4(2), 1226-1240. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150>
- Frolova, O., Fomina, L., & Shmeleva, Z. (2020). The personnel competence qualification formation in the agro-industrial complex production systems: managerial aspect. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 421(2), 1-8. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/421/2/022029/meta>
- Garcés, H. (2020). *Investigación Científica*. Quito, Ecuador: Abyav-Yala.
- Gemünden, H., Lehner, P., & Kock, A. (2018). The project-oriented organization and its contribution to innovation. *International Journal of Project Management*, 36(1), 146-160. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786317300327>
- George, B., Walker, R., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.13104>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <https://paperity.org/p/258884442/modelo-de-gestion-administrativa-para-el-desarrollo-empresarial-del-hotel-barros-en-la>
- Grajales, T. (2000). *Tipos de Investigación*. Google Académico: <https://cmappublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Guin, S. (2019). Field work supervision through open and distance learning: An Indian perspective. *Asian Association of Open Universities Journal*, 14(2), 107-121. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AAOUJ-08-2019-0031/full/html>

- Hartmann, S., & Briskorn, D. (2022). An updated survey of variants and extensions of the resource-constrained project scheduling problem. *European Journal of Operational Research*, 297(1), 1-14.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0377221721003982>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A. de C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidayat, R., & Budiartma, J. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 171-181. <https://www.semanticscholar.org/paper/Education-and-job-training-on-employee-performance-Hidayat-Budiartma/29d182b9aee70f2e6754a9b98074b6141ba77212>
- Hyde, K. (2000). Recognising deductive processes in qualitative research. Qualitative market research. *Journal International*, 90.
- Jaiswal, A., & Arun, J. (2020). Unlocking the COVID-19 lockdown: work from home and its impact on employees. *Research Square*, 1-24.
<https://www.researchsquare.com/article/rs-34556/latest.pdf>
- Johari, J., Yean, F., & Tjik, Z. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-10-2016-0226/full/html>
- Jordán, C. (2022). *La gestión pública por resultados y la eficacia de la administración en la Dirección Nacional de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú, años 2018 y 2019 [Tesis en maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]*. Repositorio institucional, Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.13097/223>

- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *The international journal of human resource management*, 29(10), 1709-1735.
<https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/09585192.2016.1209227?scroll=top&needAccess=true&role=tab&aria-labelledby=cit>
- Kim, J. (2020). Workplace flexibility and parent–child interactions among working parents in the US. *Social indicators Research*, 151, 427-469.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2032-y>
- Kocherbaeva, A., Samaibekova, Z., & Isabaeva, K. (2019). Leadership and leaders in successful small and medium enterprises. *4th International Conference on Social, Business, and Academic Leadership (ICSBAL)*, 89-94.
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icsbal-19/125921007>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-20. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2425>
- Li, W., Xiang, P., Chen, Y.-J., Xie, X., & Li, Y. (2017). Unit of Analysis: Impact of Silverman and Solmon’s Article on Field-Based Intervention Research in Physical Education in the U.S.A. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(1), 1-30.
https://www.researchgate.net/publication/314716294_Unit_of_Analysis_Impact_of_Silverman_and_Solmon's_Article_on_Field-Based_Intervention_Research_in_Physical_Education_in_the_USA
- Lima, L., & Granda, J. (2022). *El Teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas publicas. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica del Norte]*. Repositorio institucional, Ibarra.
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12070/2/02%20ICO%20786%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

- Llerena, R., & Sánchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas al impacto de la pandemia del COVID-19 en Perú. *SciELO Preprints*, 1-16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/94>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 21(1), 27-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162716>
- Mahmud, E., Maharani, V., Sani, A., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research*, 7(4), 132-140. <http://repository.uin-malang.ac.id/5447/>
- Mansoori, Y., & Lackéus, M. (2020). Comparing effectuation to discovery-driven planning, prescriptive entrepreneurship, business planning, lean startup, and design thinking. *Small Business Economics*, 54, 791-818. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-019-00153-w>
- Martínez, K., & Maguiña, L. (2019). *La gestión por resultados y su influencia en el desempeño organizacional de ECOSEM Pucará Morococha - 2017 [Titulo profesional, Universidad Peruana los Andes]*. Repositorio institucional, Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1492>
- Mendez, C. (2009). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Mexico D. F.: Limusa S.A.
- Milanesi, A. (2018). a gestión por resultados: una revisión de la literatura y sus desafíos en américa latina. *Administración & Desarrollo*, 48(1), 171-199. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6654352>
- Miska, C., & Mendenhall, M. (2018). esponsible Leadership: A Mapping of Extant Research and Future Directions. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 117-134. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-015-2999-0>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancraspo, M., Ruso , V., . . . Cortese, C. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the

technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 1-20.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/5911>

Morales, Y. (2022). *El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución del órgano competente de la fiscalización laboral, Lima 2021. [Trabajo en maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83593/Morales_CYV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Recuperado el 01 de Mayo de 2023, de Monografias.com: <https://www.monografias.com/trabajos15/investigacion-cientifica/invest-cientifica>

Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., & Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12375>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.)*. Bogotá : Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión - Organización - Negocios)*, 7(1), 9-25.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828548>

Quintero, J. (2020). Las tecnologías de la información y las comunicaciones como apoyo a las actividades internacionales y al aprendizaje a distancia en las universidades. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 366-373.
https://www.researchgate.net/publication/343571405_Las_tecnologias_de_la_informacion_y_las_comunicaciones_como_apoyo_a_las_actividades_internacionales_y_al_aprendizaje_a_distancia_en_las_universidades

- Ramos, F. d. (2022). *Trabajo remoto y productividad de los servidores publicos en una entidad del estado Lima [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81181>
- Refulio , D., & Rojas, V. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022 [Tesis de maestria, Univesidad Continental]*. Repositorio Institucional, Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12074>
- Ren, W., Krenzke, T., West, B., & Cantor, D. (2022). Evaluation of the quality of interviewer and virtual observations and their value for nonresponse bias reduction. *Survey Research Methods*, 16(1), 97-131. <https://ojs.ub.uni-konstanz.de/srm/article/view/7767>
- Rodríguez, A. (2022). *Estudio comparativo del impacto del teletrabajo sobre la calidad de vida de hombres y mujeres, servidores públicos del Instituto de Desarrollo Urbano en la ciudad de Bogotá D.C. [Tesis de maestria, Universidad de la Salle]*. Bogotá. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1230&context=maest_gestion_desarrollo
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Romero, D. (2021). *Investigación científica*. Cabimas: Instituto Universitario Politécnico “Santiago Mariño”.
- Sánchez , H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica*,. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal (TGJ)*, 16(2), 101-104. https://dobrica.savic.ca/pubs/TGJ_V16_N2_Summer_2020_DS_article.pdf
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información*

tecnológica, 31(1), 149-160. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext

- Távora, M., & Chira, G. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961694>
- Urbaniec, M., Malkowska, A., & Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers' perspective. *Sustainability*, 14(2), 1-18. [mdpi.com/2071-1050/14/1/552](https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/552)
- Uribe, J., Jimenez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data.*, 24(1), 179-199. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/19858>
- Van der Kolk, B., Van Veen-Dirks, P., & Ter Bogt, H. (2018). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Villalba, A. (2017). El Teletrabajo en las Administraciones Públicas. *Relaciones Laborales*, 216-246. [Downloads/El_teletrabajo_en_las_Administraciones_Publicas.pdf](https://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/4364/04244214/1/S1700014.es.pdf)
- Voloshyna, O. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises. *SWorldJournal*, 7(2), 56-67. <http://81.30.162.23/repository/getfile.php/28247.pdf>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12290>

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: Trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es cualquier trabajo que, en primer lugar, se desarrolla fuera de la oficina tradicional y, en segundo lugar, utiliza los medios tecnológicos con el fin de mantenerse en contacto con su lugar de trabajo y para la realización de las tareas (Charalampous et al., 2019, p.52).	De acuerdo con Uribe et al. (2021), la variable será evaluada mediante tres dimensiones: jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico y bienestar social	Jornada de trabajo	Tiempo de trabajo	1, 2, 3	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Adecuado (78 – 105) Regular (49 – 77) Inadecuado (21 – 48)
			Rendimiento en el trabajo	4, 5		
			Autonomía	6, 7		
			Menor estrés laboral	8, 9		
		Soporte laboral y tecnológico	Actividades de apoyo	10, 11		
			Desarrollo de sus funciones	12, 13		
			Transferencia de información	14, 15		
			Programas y equipos tecnológicos	16, 17		
		Bienestar social	Adecuado ambiente de trabajo	18, 19		
			Calidad de vida	20, 21		

Nota: Adaptado de “El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)”, Uribe et al (2021).

Matriz de operacionalización de la variable 02: Gestión de resultados

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Implica incorporar procesos de gestión, basarse en información y evidencias para tomar decisiones, así como, construir métodos de planificación, seguimiento, gestión de proyectos y otros métodos relacionados (Milanesi, 2018, p.172).	La variable está compuesta a través de las dimensiones de planificación, organización, dirección y control (Flores y Delgado, 2020).	Planificación	Personas idóneas	1, 2	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Eficiente (80 – 110) Regular (51 – 79) Ineficiente (22 – 50)
			Realizar diferentes actividades	3, 4		
			Elaboración del plan	5, 6		
		Organización	Responsables de la organización	7, 8		
			Programación de actividades	9, 10		
		Dirección	Personas encargadas	11, 12		
			Requisitos de supervisores	13, 14		
			Asignación de responsabilidades	15, 16		
		Control	Ejecución de las actividades	17, 18		
			Efectividad del plan	19, 20		
			Supervisión del trabajo	21, 22		

Nota: Adoptado de “Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas”, Flores & Delgado (2020)

Anexo N° 02. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre el Trabajo remoto

Introducción:

El presente instrumento posee como fin determinar la situación del trabajo remoto en la entidad del Estado, para ello, es necesario su colaboración respondiendo cada una de las siguientes preguntas de forma honesta y objetiva. Estas serán confidenciales y sólo se utilizarán en la investigación.

Instrucción:

Seleccione la opción que mejor refleje tu respuesta marcándola con una X, considerando la siguiente escala valorativa:

Escala valorativa	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Escala numérica	1	2	3	4	5

Nº	Trabajo remoto	1	2	3	4	5
Jornada de trabajo						
Tiempo de trabajo						
1	En la entidad del Estado se encuentran establecidos horarios claros para el trabajo remoto.					
2	Considero que en la entidad del Estado se respetan los horarios del trabajo remoto.					
3	Creo que en la entidad del Estado frecuentemente se respeta el tiempo de descanso designado para el trabajo remoto.					
Rendimiento en el trabajo						
4	En la entidad del Estado he recibido capacitación en herramientas y tecnologías para mejorar mi rendimiento durante el trabajo remoto.					
5	Creo que el trabajo remoto me ha permitido mejorar la calidad de mi trabajo en la entidad del Estado.					
Autonomía						
6	Considero que en la entidad del Estado puedo organizar mi horario laboral de manera flexible durante el trabajo remoto.					

7	En la entidad del Estado, con frecuencia, tengo la capacidad de controlar mi propia carga laboral durante el trabajo remoto.					
Menor estrés laboral						
8	Considero que he experimentado una disminución del estrés desde comencé a realizar trabajo remoto en la entidad del Estado.					
9	Creo que me resulta más sencillo cumplir los plazos establecidos cuando realizo trabajo remoto en la entidad del Estado.					
Soporte laboral y tecnológico						
Actividades de apoyo						
10	La entidad del Estado otorga una instrucción adecuada en el uso de las herramientas tecnológicas necesarias para completar mis tareas.					
11	Creo que cuento con el apoyo necesario para resolver cualquier problema técnico que pueda surgir durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.					
Desarrollo de sus funciones						
12	Considero que recibo instrucciones suficientes de mi supervisor para realizar adecuadamente mis actividades durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.					
13	Creo que en la entidad del Estado se han disminuido las posibilidades de colaborar con mis compañeros de trabajo por el trabajo remoto.					
Transferencia de información						
14	En la entidad del Estado cuento, frecuentemente, con los medios necesarios para difundir información con mis compañeros durante el trabajo remoto.					
15	Creo que el intercambio de información entre los miembros del equipo es eficaz cuando se trabaja de manera remota en la entidad del Estado.					
Programas y equipos tecnológicos						
16	En la entidad del Estado, a menudo, puedo acceder rápida y fácilmente a los programas y equipos tecnológicos necesarios para el trabajo remoto					
17	Con frecuencia, los programas y herramientas para el trabajo remoto se encuentran actualizados.					
Bienestar social						
Adecuado ambiente de trabajo						
18	Cuento con un espacio de trabajo adecuado en mi residencia para poder realizar mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.					
19	Cuento con muebles con características ergonómicas para que puedas hacer mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.					
Calidad de vida						
20	Creo que he experimentado un impacto negativo en mi vida social con mis compañeros de la entidad del Estado debido al trabajo remoto.					
21	Considero que el trabajo remoto en la entidad del Estado puede ayudarme a tener un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.					

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre la Gestión por resultados

Introducción:

El presente instrumento posee como fin determinar la situación de la gestión por resultados en la entidad del Estado, para ello, es necesario su colaboración respondiendo cada una de las siguientes preguntas de forma honesta y objetiva. Estas serán confidenciales y sólo se utilizarán en la investigación.

Instrucción:

Seleccione la opción que mejor refleje tu respuesta marcándola con una X, considerando la siguiente escala valorativa:

Escala valorativa	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Escala numérica	1	2	3	4	5

Nº	Gestión por resultados	1	2	3	4	5
Planificación						
Personas idóneas						
1	Considero que el personal de la entidad del Estado cuenta con las aptitudes necesarias para realizar su trabajo con eficacia.					
2	Creo que la entidad del Estado selecciona a las personas más adecuadas para el trabajo.					
Realizar diferentes actividades						
3	Considero que participar en diversas tareas en la entidad del Estado me ayudará a mejorar mi competencia.					
4	Creo que las actividades que realizo son aplicables para alcanzar los objetivos de la entidad del Estado.					
Elaboración del plan						
5	A menudo, comprendo el plan estratégico de la entidad del Estado y cómo se alinea con los objetivos establecidos.					
6	Considero que me asignan objetivos claros y precisos en mi trabajo a fin de apoyar la consecución del plan estratégico de la entidad del Estado.					
Organización						
Responsables de la organización						
7	Creo que los responsables de la entidad del Estado distribuyen					

	correctamente las tareas y responsabilidades.					
8	Considero que las personas con autoridad en la entidad del Estado suministran los materiales esenciales para alcanza los objetivos.					
Programación de actividades						
9	Considero que, con frecuencia, en la entidad del Estado se planifican detalladamente las actividades.					
10	Creo usualmente que en la entidad del Estado se programan las actividades teniendo en cuenta las prioridades establecidas.					
Dirección						
Personas encargadas						
11	Considero que en la entidad del Estado las personas encargadas se encuentran dedicados a alcanzar objetivos compartidos.					
12	Creo que las personas encargadas de la entidad del Estado tienen una forma directa y eficaz de comunicarse con los grupos de trabajo.					
Requisitos de supervisores						
13	Los supervisores de la entidad del Estado frecuentemente muestran receptividad a mis ideas y estrategias para obtener mejores resultados.					
14	Considero que los supervisores de la entidad del Estado otorgan retroalimentación regular y constructivo para aumentar el rendimiento del personal.					
Asignación de responsabilidades						
15	Creo que en la entidad del Estado se encuentran bien asignadas las funciones de cada miembro del equipo.					
16	Frecuentemente, en la entidad del Estado, se asignan responsabilidades que corresponden con mi capacidad y formación.					
Control						
Ejecución de las actividades						
17	En la entidad del estado se encuentran establecidos plazos para las tareas que me han asignado.					
18	En la entidad del Estado, a menudo, se realiza un seguimiento del progreso de mi trabajo para asegurarse de que las tareas se están completando.					
Efectividad del plan						
19	Creo que en la entidad del Estado existe un buen nivel de colaboración entre las distintas áreas para llevar a cabo las estrategias.					
20	Creo que los recursos a los que se tiene acceso son suficientes para ejecutar los planes de la entidad del Estado con eficacia.					
Supervisión del trabajo						
21	Con frecuencia, en la entidad del Estado, se realizan revisiones del rendimiento periódicas y objetivas.					
22	Considero que en la entidad del Estado recibo el debido reconocimiento cuando cumplo con los objetivos y metas fijados.					

¡Gracias por su colaboración!



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

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



Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

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

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



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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



Problemas o preguntas:

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

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:
Fecha y hora:

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



Anexo N° 04. Validez de instrumentos por expertos

Variable trabajo remoto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la entidad del Estado se encuentran establecidos horarios claros para el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Considero que en la entidad del Estado se respetan los horarios del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Creo que en la entidad del Estado frecuentemente se respeta el tiempo de descanso designado para el trabajo remoto.	X		X		X		
4	En la entidad del Estado he recibido capacitación en herramientas y tecnologías para mejorar mi rendimiento durante el trabajo remoto.	X		X		X		
5	Creo que el trabajo remoto me ha permitido mejorar la calidad de mi trabajo en la entidad del Estado.	X		X		X		
6	Considero que en la entidad del Estado puedo organizar mi horario laboral de manera flexible durante el trabajo remoto.	X		X		X		
7	En la entidad del Estado, con frecuencia, tengo la capacidad de controlar mi propia carga laboral durante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Considero que he experimentado una disminución del estrés desde comencé a realizar trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
9	Creo que me resulta más sencillo cumplir los plazos establecidos cuando realizo trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TENOLOGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad del Estado otorga una instrucción adecuada en el uso de las herramientas tecnológicas necesarias para completar mis tareas.	X		X		X		
11	Creo que cuento con el apoyo necesario para resolver cualquier problema técnico que pueda surgir durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
12	Considero que recibo instrucciones suficientes de mi supervisor para realizar adecuadamente mis actividades durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
13	Creo que en la entidad del Estado se han disminuido las posibilidades de colaborar con mis compañeros de trabajo por el trabajo remoto.	X		X		X		
14	En la entidad del Estado cuento, frecuentemente, con los medios necesarios para difundir información con mis compañeros durante el trabajo remoto.	X		X		X		
15	Creo que el intercambio de información entre los miembros del equipo es eficaz cuando se trabaja de manera remota en la entidad del Estado.	X		X		X		

16	En la entidad del Estado, a menudo, puedo acceder rápida y fácilmente a los programas y equipos tecnológicos necesarios para el trabajo remoto.	X		X		X	
17	Con frecuencia, los programas y herramientas para el trabajo remoto se encuentran actualizados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cuento con un espacio de trabajo adecuado en mi residencia para poder realizar mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X	
19	Cuento con muebles con características ergonómicas para que puedas hacer mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X	
20	Creo que he experimentado un impacto negativo en mi vida social con mis compañeros de la entidad del Estado debido al trabajo remoto.	X		X		X	
21	Considero que el trabajo remoto en la entidad del Estado puede ayudarme a tener un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas


1 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							
1	En la entidad del Estado se encuentran establecidos horarios claros para el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Considero que en la entidad del Estado se respetan los horarios del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Creo que en la entidad del Estado frecuentemente se respeta el tiempo de descanso designado para el trabajo remoto.	X		X		X		
4	En la entidad del Estado he recibido capacitación en herramientas y tecnologías para mejorar mi rendimiento durante el trabajo remoto.	X		X		X		
5	Creo que el trabajo remoto me ha permitido mejorar la calidad de mi trabajo en la entidad del Estado.	X		X		X		
6	Considero que en la entidad del Estado puedo organizar mi horario laboral de manera flexible durante el trabajo remoto.	X		X		X		
7	En la entidad del Estado, con frecuencia, tengo la capacidad de controlar mi propia carga laboral durante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Considero que he experimentado una disminución del estrés desde comencé a realizar trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
9	Creo que me resulta más sencillo cumplir los plazos establecidos cuando realizo trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TENOLOGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La entidad del Estado otorga una instrucción adecuada en el uso de las herramientas tecnológicas necesarias para completar mis tareas.	X		X		X		
11	Creo que cuento con el apoyo necesario para resolver cualquier problema técnico que pueda surgir durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
12	Considero que recibo instrucciones suficientes de mi supervisor para realizar adecuadamente mis actividades durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
13	Creo que en la entidad del Estado se han disminuido las posibilidades de colaborar con mis compañeros de trabajo por el trabajo remoto.	X		X		X		
14	En la entidad del Estado cuento, frecuentemente, con los medios necesarios para difundir información con mis compañeros durante el trabajo remoto.	X		X		X		
15	Creo que el intercambio de información entre los miembros del equipo es eficaz cuando se trabaja de manera remota en la entidad del Estado.	X		X		X		

16	En la entidad del Estado, a menudo, puedo acceder rápida y fácilmente a los programas y equipos tecnológicos necesarios para el trabajo remoto.	X		X		X	
17	Con frecuencia, los programas y herramientas para el trabajo remoto se encuentran actualizados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cuento con un espacio de trabajo adecuado en mi residencia para poder realizar mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X	
19	Cuento con muebles con características ergonómicas para que puedas hacer mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X	
20	Creo que he experimentado un impacto negativo en mi vida social con mis compañeros de la entidad del Estado debido al trabajo remoto.	X		X		X	
21	Considero que el trabajo remoto en la entidad del Estado puede ayudarme a tener un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

1 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO								
1	En la entidad del Estado se encuentran establecidos horarios claros para el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Considero que en la entidad del Estado se respetan los horarios del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Creo que en la entidad del Estado frecuentemente se respeta el tiempo de descanso designado para el trabajo remoto.	X		X		X		
4	En la entidad del Estado he recibido capacitación en herramientas y tecnologías para mejorar mi rendimiento durante el trabajo remoto.	X		X		X		
5	Creo que el trabajo remoto me ha permitido mejorar la calidad de mi trabajo en la entidad del Estado.	X		X		X		
6	Considero que en la entidad del Estado puedo organizar mi horario laboral de manera flexible durante el trabajo remoto.	X		X		X		
7	En la entidad del Estado, con frecuencia, tengo la capacidad de controlar mi propia carga laboral durante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Considero que he experimentado una disminución del estrés desde comencé a realizar trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
9	Creo que me resulta más sencillo cumplir los plazos establecidos cuando realizo trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SOPORTE LABORAL Y TENOLOGICO								
10	La entidad del Estado otorga una instrucción adecuada en el uso de las herramientas tecnológicas necesarias para completar mis tareas.	X		X		X		
11	Creo que cuento con el apoyo necesario para resolver cualquier problema técnico que pueda surgir durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
12	Considero que recibo instrucciones suficientes de mi supervisor para realizar adecuadamente mis actividades durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X		
13	Creo que en la entidad del Estado se han disminuido las posibilidades de colaborar con mis compañeros de trabajo por el trabajo remoto.	X		X		X		
14	En la entidad del Estado cuento, frecuentemente, con los medios necesarios para difundir información con mis compañeros durante el trabajo remoto.	X		X		X		
15	Creo que el intercambio de información entre los miembros del equipo es eficaz cuando se trabaja de manera remota en la entidad del Estado.	X		X		X		

16	En la entidad del Estado, a menudo, puedo acceder rápida y fácilmente a los programas y equipos tecnológicos necesarios para el trabajo remoto.	X		X		X	
17	Con frecuencia, los programas y herramientas para el trabajo remoto se encuentran actualizados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
18	Cuento con un espacio de trabajo adecuado en mi residencia para poder realizar mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X	
19	Cuento con muebles con características ergonómicas para que puedas hacer mis actividades laborales durante el trabajo remoto en la entidad del Estado.	X		X		X	
20	Creo que he experimentado un impacto negativo en mi vida social con mis compañeros de la entidad del Estado debido al trabajo remoto.	X		X		X	
21	Considero que el trabajo remoto en la entidad del Estado puede ayudarme a tener un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno

DNI: 08175661

Especialidad del validador: Administración de Empresas

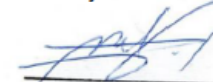
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de junio de 2023.


 Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno
 Doctor en Administración
 -CLAD: 019027

Firma del Experto Informante

Variable gestión por resultados



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: GESTION POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Considero que el personal de la entidad del Estado cuenta con las aptitudes necesarias para realizar su trabajo con eficacia.	X		X		X		
2	Creo que la entidad del Estado selecciona a las personas más adecuadas para el trabajo.	X		X		X		
3	Considero que participar en diversas tareas en la entidad del Estado me ayudará a mejorar mi competencia.	X		X		X		
4	Creo que las actividades que realizo son aplicables para alcanzar los objetivos de la entidad del Estado.	X		X		X		
5	A menudo, comprendo el plan estratégico de la entidad del Estado y cómo se alinea con los objetivos establecidos.	X		X		X		
6	Considero que me asignan objetivos claros y precisos en mi trabajo a fin de apoyar la consecución del plan estratégico de la entidad del Estado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que los responsables de la entidad del Estado distribuyen correctamente las tareas y responsabilidades.	X		X		X		
8	Considero que las personas con autoridad en la entidad del Estado suministran los materiales esenciales para alcanzar los objetivos	X		X		X		
9	Considero que, con frecuencia, en la entidad del Estado se planifican detalladamente las actividades.	X		X		X		
10	Creo usualmente que en la entidad del Estado se programan las actividades teniendo en cuenta las prioridades establecidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que en la entidad del Estado las personas encargadas se encuentran dedicados a alcanzar objetivos compartidos.	X		X		X		
12	Creo que las personas encargadas de la entidad del Estado tienen una forma directa y eficaz de comunicarse con los grupos de trabajo	X		X		X		
13	Los supervisores de la entidad del Estado frecuentemente muestran receptividad a mis ideas y estrategias para obtener mejores resultados.	X		X		X		
14	Considero que los supervisores de la entidad del Estado otorgan retroalimentación regular y constructivo para aumentar el rendimiento del personal.	X		X		X		
15	Creo que en la entidad del Estado se encuentran bien asignadas las funciones de cada miembro del equipo.	X		X		X		
16	Frecuentemente, en la entidad del Estado, se asignan responsabilidades que corresponden con mi capacidad y formación.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la entidad del estado se encuentran establecidos plazos para las tareas que me han asignado.	X		X		X		
18	En la entidad del Estado, a menudo, se realiza un seguimiento del progreso de mi trabajo para asegurarse de que las tareas se están completando.	X		X		X		
19	Creo que en la entidad del Estado existe un buen nivel de colaboración entre las distintas áreas para llevar a cabo las estrategias.	X		X		X		
20	Creo que los recursos a los que se tiene acceso son suficientes para ejecutar los planes de la entidad del Estado con eficacia.	X		X		X		
21	Con frecuencia, en la entidad del Estado, se realizan revisiones del rendimiento periódicas y objetivas.	X		X		X		
22	Considero que en la entidad del Estado recibo el debido reconocimiento cuando cumpla con los objetivos y metas fijados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

1 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: GESTION POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Considero que el personal de la entidad del Estado cuenta con las aptitudes necesarias para realizar su trabajo con eficacia.	X		X		X		
2	Creo que la entidad del Estado selecciona a las personas más adecuadas para el trabajo.	X		X		X		
3	Considero que participar en diversas tareas en la entidad del Estado me ayudará a mejorar mi competencia.	X		X		X		
4	Creo que las actividades que realizo son aplicables para alcanzar los objetivos de la entidad del Estado.	X		X		X		
5	A menudo, comprendo el plan estratégico de la entidad del Estado y cómo se alinea con los objetivos establecidos.	X		X		X		
6	Considero que me asignan objetivos claros y precisos en mi trabajo a fin de apoyar la consecución del plan estratégico de la entidad del Estado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que los responsables de la entidad del Estado distribuyen correctamente las tareas y responsabilidades.	X		X		X		
8	Considero que las personas con autoridad en la entidad del Estado suministran los materiales esenciales para alcanzar los objetivos	X		X		X		
9	Considero que, con frecuencia, en la entidad del Estado se planifican detalladamente las actividades.	X		X		X		
10	Creo usualmente que en la entidad del Estado se programan las actividades teniendo en cuenta las prioridades establecidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que en la entidad del Estado las personas encargadas se encuentran dedicados a alcanzar objetivos compartidos.	X		X		X		
12	Creo que las personas encargadas de la entidad del Estado tienen una forma directa y eficaz de comunicarse con los grupos de trabajo	X		X		X		
13	Los supervisores de la entidad del Estado frecuentemente muestran receptividad a mis ideas y estrategias para obtener mejores resultados.	X		X		X		
14	Considero que los supervisores de la entidad del Estado otorgan retroalimentación regular y constructivo para aumentar el rendimiento del personal.	X		X		X		
15	Creo que en la entidad del Estado se encuentran bien asignadas las funciones de cada miembro del equipo.	X		X		X		
16	Frecuentemente, en la entidad del Estado, se asignan responsabilidades que corresponden con mi capacidad y formación.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la entidad del estado se encuentran establecidos plazos para las tareas que me han asignado.	X		X		X		
18	En la entidad del Estado, a menudo, se realiza un seguimiento del progreso de mi trabajo para asegurarse de que las tareas se están completando.	X		X		X		
19	Creo que en la entidad del Estado existe un buen nivel de colaboración entre las distintas áreas para llevar a cabo las estrategias.	X		X		X		
20	Creo que los recursos a los que se tiene acceso son suficientes para ejecutar los planes de la entidad del Estado con eficacia.	X		X		X		
21	Con frecuencia, en la entidad del Estado, se realizan revisiones del rendimiento periódicas y objetivas.	X		X		X		
22	Considero que en la entidad del Estado recibo el debido reconocimiento cuando cumplo con los objetivos y metas fijados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

1 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: GESTION POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Considero que el personal de la entidad del Estado cuenta con las aptitudes necesarias para realizar su trabajo con eficacia.	X		X		X		
2	Creo que la entidad del Estado selecciona a las personas más adecuadas para el trabajo.	X		X		X		
3	Considero que participar en diversas tareas en la entidad del Estado me ayudará a mejorar mi competencia.	X		X		X		
4	Creo que las actividades que realizo son aplicables para alcanzar los objetivos de la entidad del Estado.	X		X		X		
5	A menudo, comprendo el plan estratégico de la entidad del Estado y cómo se alinea con los objetivos establecidos.	X		X		X		
6	Considero que me asignan objetivos claros y precisos en mi trabajo a fin de apoyar la consecución del plan estratégico de la entidad del Estado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
7	Creo que los responsables de la entidad del Estado distribuyen correctamente las tareas y responsabilidades.	X		X		X		
8	Considero que las personas con autoridad en la entidad del Estado suministran los materiales esenciales para alcanza los objetivos	X		X		X		
9	Considero que, con frecuencia, en la entidad del Estado se planifican detalladamente las actividades.	X		X		X		
10	Creo usualmente que en la entidad del Estado se programan las actividades teniendo en cuenta las prioridades establecidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN							
11	Considero que en la entidad del Estado las personas encargadas se encuentran dedicados a alcanzar objetivos compartidos.	X		X		X		
12	Creo que las personas encargadas de la entidad del Estado tienen una forma directa y eficaz de comunicarse con los grupos de trabajo	X		X		X		
13	Los supervisores de la entidad del Estado frecuentemente muestran receptividad a mis ideas y estrategias para obtener mejores resultados.	X		X		X		
14	Considero que los supervisores de la entidad del Estado otorgan retroalimentación regular y constructivo para aumentar el rendimiento del personal.	X		X		X		
15	Creo que en la entidad del Estado se encuentran bien asignadas las funciones de cada miembro del equipo.	X		X		X		
16	Frecuentemente, en la entidad del Estado, se asignan responsabilidades que corresponden con mi capacidad y formación.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la entidad del estado se encuentran establecidos plazos para las tareas que me han asignado.	X		X		X		
18	En la entidad del Estado, a menudo, se realiza un seguimiento del progreso de mi trabajo para asegurarse de que las tareas se están completando.	X		X		X		
19	Creo que en la entidad del Estado existe un buen nivel de colaboración entre las distintas áreas para llevar a cabo las estrategias.	X		X		X		
20	Creo que los recursos a los que se tiene acceso son suficientes para ejecutar los planes de la entidad del Estado con eficacia.	X		X		X		
21	Con frecuencia, en la entidad del Estado, se realizan revisiones del rendimiento periódicas y objetivas.	X		X		X		
22	Considero que en la entidad del Estado recibo el debido reconocimiento cuando cumpla con los objetivos y metas fijados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno

DNI: 08175661

Especialidad del validador: Administración de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de junio de 2023.


 Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno
 Doctor en Administración
 CLAD: 019027

Firma del Experto Informante

Anexo N° 06. Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo remoto y gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023						
AUTOR: Denissa Rojas Valenzuela						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el soporte laboral y tecnológico con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el bienestar social y la gestión por resultados de los servidores públicos en</p>	<p>General: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p>Específicos:</p> <p>1. Establecer la relación entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p>2. Establecer la relación entre el soporte laboral y tecnológico con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p>3. Establecer la relación entre el bienestar social y la gestión por resultados de los servidores públicos en</p>	<p>General: El trabajo remoto se relaciona de manera significativa con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre la jornada de trabajo y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico con la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.</p>	Variable 1. Trabajo remoto			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Jornada de trabajo	Tiempo de trabajo	1, 2, 3	Adecuado (78 – 105) Regular (49 – 77) Inadecuado (21 – 48)
				Rendimiento en el trabajo	4, 5	
				Autonomía	6, 7	
				Menor estrés laboral	8, 9	
			D2: Soporte laboral y tecnológico	Actividades de apoyo	10, 11	
				Desarrollo de sus funciones	12, 13	
				Transferencia de información	14, 15	
				Programas y equipos tecnológicos	16, 17	
			D3: Bienestar social	Adecuado ambiente de trabajo	18, 19	
				Calidad de vida	20, 21	
			Variable 2. Gestión por resultados			
			D1: Planificación	Personas idóneas	1, 2	Eficiente (80 – 110) Regular (51 – 79) Ineficiente (22 – 50)
Realizar diferentes actividades	3, 4					
Elaboración del plan	5, 6					
D2: Organización	Responsables de la organización	7, 8				
	Programación de actividades	9, 10				

una entidad del Estado, Lima 2023?	una entidad del Estado, Lima 2023.	3. Existe relación significativa entre el bienestar social y la gestión por resultados de los servidores públicos en una entidad del Estado, Lima 2023.	D3: Dirección	Personas encargadas	11, 12	
				Requisitos de supervisores	13, 14	
				Asignación de responsabilidades	15, 16	
			D4: Control	Ejecución de las actividades	17, 18	
				Efectividad del plan	19, 20	
				Supervisión del trabajo	21, 22	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental - transeccional Método: Hipotético-deductivo		Población: 150 servidores públicos en una entidad del Estado Muestra: 108 servidores públicos en una entidad del Estado Muestreo No probabilístico		Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Trabajo remoto Nro. Ítems: 21 De la V2: Gestión por resultados Nro. Ítems: 22		Descriptiva: Uso del programa Microsoft Excel para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS con el fin de contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad Prueba de correlación.

Anexo N° 07. Estadística de fiabilidad

Por otra parte, la prueba de confiabilidad interna realizada para cada instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Esta prueba permitió verificar la consistencia interna de los patrones de respuesta de un total de 50 servidores públicas de una entidad del estado que participaron en la prueba piloto.

Tabla 7

Fiabilidad de trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	21

Tabla 8

Fiabilidad de gestión por resultados

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	22

A través del programa SPSS 25, se obtuvo valores de confiabilidad para la variable trabajo remoto y gestión por resultados siendo de 0.912 y 0.961, respectivamente, ostentando confiabilidad alta entre los ítems que constituyen cada variable, de manera que se valida su uso con el fin de recolección de datos.

Anexo N° 08. Prueba de normalidad para variables y dimensiones

Prueba de normalidad. Es importante verificar la normalidad de los datos antes de aplicar técnicas estadísticas que dependen de la distribución normal, por tanto, la prueba de normalidad que se aplicó fue de Kolmogorov-Smirnov, dado que estuvo enfocada en una muestra mayor a 50 sujetos, en contraste a Shapiro-Wilk que se utiliza cuando la muestra es inferior a 50 sujetos. Por consiguiente, las variables trabajo remoto e igualmente gestión por resultados, así como sus componentes, son estadísticamente significativos ($p < 0,05$). Se establece así que no alcanza la distribución normal, lo que nos permitió proceder al análisis de correlación mediante la prueba no paramétrica r de Spearman para alcanzar los objetivos propuestos, al igual que las hipótesis.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Trabajo remoto	,110	108	,003	,932	108	,000
D1. Jornada de trabajo	,129	108	,000	,933	108	,000
D2. Soporte laboral y tecnológico	,111	108	,002	,934	108	,000
D3. Bienestar social	,152	108	,000	,930	108	,000
V2. Gestión por resultados	,145	108	,000	,906	108	,000
D1. Planificación	,155	108	,000	,909	108	,000
D2. Organización	,143	108	,000	,916	108	,000
D3. Dirección	,132	108	,000	,908	108	,000
D4. Control	,153	108	,000	,899	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N° 09. Cálculo de Tamaño de Muestra

Para la obtención de esta muestra, se ejecutó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{150 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 108 \text{ servidores}$$

En donde:

n: muestra

N: población: 150 servidores

Z: valor de Z que corresponde al nivel de confianza 95 % (1.96)

p: probabilidad de un evento dado (0.50)

q: probabilidad en contra (0.50)

e: error máximo de estimador (0.05)

Anexo N° 10. Base de datos

	TRABAJO REMOTO																				
	Jornada de trabajo							Soporte laboral y tecnológico							Bienestar social						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
S 1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
S 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
S 3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
S 4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4
S 5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	2	4	4
S 6	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4
S 7	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
S 8	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
S 9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
S 10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
S 11	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4
S 12	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
S 13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
S 14	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
S 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 16	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
S 17	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5
S 18	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1
S 19	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S 20	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3
S 21	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S 22	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
S 23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3
S 24	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5
S 25	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3
S 26	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2

S 27	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5
S 28	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 29	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
S 30	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5
S 31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 32	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
S 33	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
S 34	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3
S 35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
S 36	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
S 37	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
S 38	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
S 39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 40	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	4
S 41	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4
S 42	5	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
S 43	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
S 44	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
S 45	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3
S 46	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
S 47	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
S 48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
S 49	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
S 50	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5
S 51	5	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4
S 52	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
S 53	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3
S 54	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2
S 55	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
S 56	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 57	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4

S 58	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3
S 59	5	5	3	5	4	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4
S 60	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2
S 61	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
S 62	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3
S 63	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
S 64	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
S 65	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
S 66	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
S 67	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3
S 68	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
S 69	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2
S 70	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
S 71	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2
S 72	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
S 73	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S 74	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
S 75	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2
S 76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 77	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
S 78	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
S 79	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
S 80	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 81	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
S 82	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
S 83	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3
S 84	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
S 85	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
S 86	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
S 87	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S 88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

S 89	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
S 90	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
S 91	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
S 92	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
S 93	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
S 94	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
S 95	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
S 96	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
S 97	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
S 98	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
S 99	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
S 100	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
S 101	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	3
S 102	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
S 103	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
S 104	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
S 105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 106	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2
S 107	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
S 108	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3

GESTIÓN POR RESULTADOS

	Planificación					Organización					Dirección					Control						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
S 1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S 2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5
S 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4
S 6	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3
S 7	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
S 8	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
S 9	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
S 10	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S 11	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2
S 12	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
S 13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2
S 14	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
S 15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
S 16	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
S 17	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
S 18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
S 20	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1
S 21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
S 22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
S 23	3	4	3	4	4	2	4	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
S 24	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5
S 25	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
S 26	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
S 27	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
S 28	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2

S 29	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	5	5	
S 30	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
S 31	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
S 32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
S 33	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	
S 34	2	4	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	
S 35	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	
S 36	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
S 37	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
S 38	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	
S 39	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
S 40	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	2	4	2	
S 41	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	
S 42	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	
S 43	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
S 44	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
S 45	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	
S 46	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3
S 47	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
S 48	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
S 49	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	
S 50	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	
S 51	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	
S 52	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
S 53	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4	
S 54	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
S 55	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
S 56	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
S 57	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
S 58	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	2	4	5	3	5	5	3	4	
S 59	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	

S 60	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S 61	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3
S 62	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
S 63	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5
S 64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 65	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
S 66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
S 67	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4
S 68	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
S 69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 70	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2
S 71	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
S 72	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
S 73	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2
S 74	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 75	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
S 76	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
S 77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 78	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
S 79	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
S 80	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
S 81	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1
S 82	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
S 83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 84	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 85	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
S 86	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2
S 87	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3
S 88	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
S 89	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
S 90	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1

S 91	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
S 92	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
S 93	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1
S 94	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
S 95	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
S 96	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 97	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
S 98	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
S 99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
S 100	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3
S 101	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
S 102	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S 103	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
S 104	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
S 105	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
S 106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S 107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
S 108	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Remoto y la Gestión por Resultados de los servidores públicos en una entidad del estado, Lima 2023", cuyo autor es ROJAS VALENZUELA DENISSA, 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, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT DNI: 42711920 ORCID: 0000-0001-6377-0203	Firmado electrónicamente por: SHRAMOSS el 31- 07-2023 10:53:56

Código documento Trilce: TRI - 0622434