



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña,  
2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Murga Garcia, Maria del Pilar (orcid.org/0000-0003-1165-4635)

**ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme el conocimiento y sabiduría para realizar la presente investigación, a mi asesor por brindarme el apoyo e instruirme durante todo el proceso, a mi familia por ser la inspiración e impulsarme a cumplir mis objetivos y metas, en particular a mi madre García Rojas, Fanny por ser mi motor y motivo para seguir adelante, por confiar en mí y por apoyarme en todo lo que emprendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente a Dios, por haberme guiado en todo mi proceso profesional, a mi familia por su acompañamiento y apoyo incondicional, a mi asesor por compartir sus conocimientos y experiencia para el desarrollo de mi investigación, y a la universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de pertenecer a su acogedora casa de estudios y darnos la formación profesional de calidad, seriedad y compromiso, mi gratitud total.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>11</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.1.1. Tipo de investigación.....	11
3.1.2. Diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.4.1. Técnica.....	14
3.4.2. Instrumento .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>16</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>40</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Descripción estadística de la variable trabajo remoto	16
<b>Tabla 2</b>	Descripción estadística de la dimensión eficacia	17
<b>Tabla 3</b>	Descripción estadística de la dimensión flexibilidad	18
<b>Tabla 4</b>	Descripción estadística de la dimensión entorno tradicional	19
<b>Tabla 5</b>	Descripción estadística de la variable eficiencia laboral	20
<b>Tabla 6</b>	Descripción estadística de la dimensión optimizar tiempo	21
<b>Tabla 7</b>	Descripción estadística de la dimensión administrar los recursos	22
<b>Tabla 8</b>	Descripción estadística de la dimensión compromiso laboral	23
<b>Tabla 9</b>	Hipótesis para la prueba de normalidad	24
<b>Tabla 10</b>	Pruebas de normalidad de trabajo remoto y eficiencia laboral	24
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre trabajo remoto y eficiencia laboral	25
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre la dimensión eficacia y eficiencia laboral	26
<b>Tabla 13</b>	Correlación entre la dimensión flexibilidad y eficiencia laboral	27
<b>Tabla 14</b>	Correlación entre la dimensión entorno tradicional y eficiencia laboral	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Gráfico descriptivo de la variable TR	16
<b>Figura 2</b> Gráfico descriptivo de la dimensión eficacia	17
<b>Figura 3</b> Gráfico descriptivo de la dimensión flexibilidad	18
<b>Figura 4</b> Gráfico descriptivo de la dimensión entorno tradicional	19
<b>Figura 5</b> Gráfico descriptivo de la variable	20
<b>Figura 6</b> Gráfico descriptivo de la dimensión optimizar tiempo	21
<b>Figura 7</b> Gráfico descriptivo de la dimensión administrar los recursos	22
<b>Figura 8</b> Gráfico descriptivo de la dimensión compromiso laboral	23

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023. Por ello, se utilizó la metodología aplicada con un enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal a nivel descriptivo correlacional y con método hipotético deductivo. La población y muestra fue censal conformada por un total de 30 colaboradores del área administrativa de una empresa de Breña. Para la obtención de datos se aplicó un cuestionario de Google Forms de forma virtual con la escala ordinal de Likert. Siendo validados los instrumentos por el juicio de expertos para cada variable, la fiabilidad para el instrumento de trabajo remoto alcanzó el nivel de ,832 y para la eficiencia laboral alcanzó un nivel de ,883; evaluados mediante la prueba de Alpha de Cronbach. Se utilizó el SPSS V.26 y los resultados estadísticos obtenidos mediante el estadígrafo Rho de Spearman mostraron una correlación de 0,811 con un valor  $p < 0,01$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo que ratifica una relación altamente positiva entre las variables de estudio. Llegando a la conclusión que los empleados son más productivos cuando trabajan de forma remota, pero aun así estos resultados pueden mejorarse aún más implementando nuevas estrategias para mejorar las capacidades y habilidades de los empleados y aumentar su rendimiento.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, eficiencia laboral, flexibilidad, optimizar tiempos.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between remote work and work efficiency in a company in Breña, 2023. Therefore, the methodology applied was used with a non-experimental quantitative approach, cross-sectional at a correlational descriptive level and with hypothetical deductive method. The population and sample was census made up of a total of 30 employees from the administrative area of a company in Breña. To obtain data, a Google Forms questionnaire was applied virtually with the Likert ordinal scale. The instruments being validated by expert judgment for each variable, the reliability for the remote work instrument reached a level of .832 and for work efficiency it reached a level of .883; evaluated using Cronbach's Alpha test. SPSS V.26 was used and the statistical results obtained using Spearman's Rho statistician showed a correlation of 0.811 with a p value  $< 0.01$ , the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, which confirms a highly positive between the study variables. Concluding that employees are more productive when working remotely, but these results can still be improved further by implementing new strategies to improve employees' capabilities and skills and increase their performance.

**Keywords:** Remote work, work efficiency, flexibility, times optimization.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el trabajo remoto se ha ido transformando en una posibilidad cada vez más conocida para las organizaciones y sus colaboradores en todo el mundo. Con la creciente accesibilidad de tecnologías de la información y comunicación (TIC), los trabajadores pueden realizar sus tareas desde cualquier lugar del mundo, lo que les permite una mayor flexibilidad en su horario y una mejor conciliación entre su vida laboral y personal (Bloom et al., 2015). Por consiguiente, el notorio desempeño de las funciones realizadas de manera eficiente en esta modalidad puede alentar a más empresas a acogerse a una nueva forma de trabajo remota.

A raíz de la pandemia se han vivido cambios importantes en diversos aspectos a nivel global, como en el plano sanitario, financiero y el campo laboral. El trabajo remoto ha sido un asunto que ha despertado gran interés, especialmente en la pandemia que ha afectado la forma en que trabajamos, dado que muchas empresas se han visto obligadas a adoptar esta modalidad. La pandemia de COVID-19 aceleró aún más esta tendencia, obligando a varias entidades de diferentes rubros a tomar el trabajo remoto como prevención para salvaguardar la seguridad y salud de sus empleados, siendo más popular en los últimos tiempos, y en particular en el 2023 donde se vienen sumando más empresas a esta modalidad que es muy beneficiosa para los que saben optimizar sus tiempos.

En un estudio realizado por Esteves, A. (2020) en su artículo nos menciona que, dado a la estricta cuarentena impuesta por la crisis sanitaria, se dispuso estado de emergencia, así como limitaciones a la independencia de reunión y circulación, toques de queda, cierre de fronteras y aeropuertos, se suspendieron escuelas y actividades no esenciales, introduciendo el trabajo remoto con más fuerza al mercado laboral, de esta manera esta modalidad de trabajo ha sido acogido en varias empresas con la finalidad de continuar con sus procesos sin que esto afecte la salud de sus empleados por la coyuntura.

En estudios recientes efectuados por la Universidad de Stanford encontró que los colaboradores que realizan sus funciones desde casa son un 13% más útiles que aquellos que trabajan en la oficina, debido a la flexibilidad que se obtiene

para poder desempeñar sus funciones adecuando sus tiempos, sin descuidar la vida personal, por ello, es necesario contar con una buena organización y establecer un cronograma de las actividades optimizando los tiempos y empleando los recursos de manera adecuada. Además, el trabajo remoto puede impactar positivamente en la satisfacción laboral, lo que a su vez puede aumentar la retención de empleados (Europa Press Comunicados 2023). A medida que las empresas se adaptan a esta nueva forma de trabajo, surge la interrogante de si el trabajo remoto afecta la operatividad.

En el ámbito peruano, la coyuntura de la COVID-19 ha acelerado la adopción del trabajo remoto como una disposición para afianzar la constancia de las operaciones en las organizaciones y proteger la salud de los trabajadores. Según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 75% de las empresas en el país han implementado el trabajo remoto durante la pandemia (MTPE, 2020). Sin embargo, aún existe cierta incertidumbre en cuanto a su impacto en la eficiencia laboral de una empresa.

Hay desafíos asociados con el trabajo remoto, como la carencia de relacionarse con otras personas, la necesidad de fijar marcas claras entre el trabajo y el hogar, para poder superar esos desafíos es necesario tomar medidas claras, si se logra adoptar ciertas medidas que contribuyan a separar lo laboral de lo personal, será posible desempeñar bien el trabajo virtual. Por ello, las empresas deben abordar estos desafíos para garantizar que el trabajo remoto sea efectivo y sostenible a largo plazo. Por lo tanto, se plantea como problema de investigación las siguientes interrogantes: ¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023? Además, como problemas específicos se enfoca en: ¿Cómo se relaciona la eficacia y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023? ¿Cómo se relaciona la flexibilidad y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023? ¿Cómo se relaciona el entorno tradicional y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023?

Como parte de la justificación la investigación se enfocó en la importancia para entender mejor cómo el trabajo remoto puede afectar la eficiencia laboral y cómo las empresas pueden adaptarse y mejorar su gestión de los trabajadores

remotos para maximizar su eficiencia y productividad. Asimismo, se buscará identificar los factores que alcanzan a influenciar en la eficiencia laboral en una empresa que ha implementado el trabajo remoto, así como las prácticas efectivas de gestión y motivación para los trabajadores remotos.

El trabajo remoto viene convirtiéndose en un recurso cada vez más necesario para compañías en todo el mundo, sobre todo los que desean innovar y mejorar recursos. Siendo el coronavirus un impulsor para empresas que estaban fuertemente apegadas al trabajo tradicional se vieron obligadas a adoptar esta modalidad, lo que ha llevado a un aumento de diversos estudios sobre el teletrabajo y el impacto que tendrá en la eficiencia laboral. En este contexto, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023. Además, los objetivos específicos fueron los siguientes: Establecer la relación entre la eficacia y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023. Establecer la relación entre la flexibilidad y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023. Establecer la relación entre el entorno tradicional y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.

Por lo tanto, para la presente investigación se plantea como hipótesis general: El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023. De igual modo, se enfocará como hipótesis específica los siguientes enunciados: La eficacia se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023. La flexibilidad se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023. El entorno tradicional se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del marco teórico, se definieron conceptualmente variables, dimensiones e indicadores como parte del estudio. Por otra parte, también se revisaron antecedentes a este estudio tanto nacionales, así como internacionales sobre el tema de la variable trabajo remoto y eficiencia laboral.

Estudios sobre el trabajo remoto indican que es una modalidad de trabajo que proporciona a los colaboradores la facilidad de efectuar sus funciones desde lugares distintos a la oficina central de la empresa, haciendo uso de diferentes tecnologías para continuar conectados con sus compañeros y superiores desde el lugar donde se encuentren. Según la investigación realizada por Nicholas Bloom y sus equipos conformados por sus socios de la Universidad de Stanford en el año 2020, el trabajo remoto puede aumentar la eficiencia laboral debido a que los empleados tienen mayor control sobre su entorno de trabajo y pueden evitar distracciones innecesarias. Además, el estudio encontró que los empleados remotos tienen una mayor satisfacción laboral y una menor tasa de rotación.

Algunos estudios proponen que el trabajo virtual podría incrementar la productividad de los empleados debido a la flexibilidad que les brinda para organizar su tiempo y minimizar las distracciones. Sin embargo, también hay preocupaciones sobre la posible falta de supervisión y colaboración, así como la sobrecarga laboral y el estrés. El derecho a la desconexión de los trabajadores que realizan trabajo remoto, este derecho se refiere a la posibilidad de que los empleados desconecten de sus trabajos fuera de su horario laboral, lo que podría ser especialmente importante en un contexto de trabajo remoto donde la línea entre el trabajo y el tiempo personal puede ser más difusa.

El trabajo remoto, también es reconocido como home office o teletrabajo, hace referencia al desarrollo de tareas laborales fuera del ambiente empresarial, haciendo la manipulación de los conocimientos informáticos para conectarse con la empresa y los compañeros de trabajo garantizando una comunicación fluida a pesar de la distancia (Cruz, 2021). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo remoto se puede realizar desde el hogar, un centro de teletrabajo o cualquier otro lugar fuera de la empresa (OIT, 2019). Es decir, que desde

cualquier ubicación que se encuentre el trabajador podrá desenvolverse en el área que se le asigne para cumplir con sus obligaciones laborales en la compañía, sin necesidad de tener un espacio físico dentro del centro de trabajo, teniendo la oportunidad de organizar su tiempo a la medida de las actividades que tenga pendiente priorizando los más urgentes. Esto debido a las herramientas existentes en la tecnología.

La eficiencia laboral hace referencia a la competencia de los trabajadores para realizar sus tareas de manera efectiva, en un reducido tiempo y con la mínima utilización de recursos (García, 2020). La eficiencia laboral puede ser medida a través de indicadores como la productividad, la particularidad del trabajo y la satisfacción del cliente (Rojas, 2021). En otras palabras, se puede lograr un seguimiento adecuado con los asalariados de la institución según las áreas donde sean establecidas sus gestiones administrativas, sin necesidad de tenerlos ubicados físicamente en la oficina, ya que, ciertos indicadores serán de gran aporte para la medición de la eficiencia de cada colaborador.

En otros estudios, los autores lo definen como la capacidad de los empleados para elaborar todas sus tareas de una forma más eficaz y eficiente en todos sus cargos que se les encomienden, logrando los objetivos de la empresa y cumpliendo con los estándares de calidad (Nguyen & Nguyen, 2021). La eficiencia laboral es un indicador clave del éxito empresarial y puede ser influenciada por diversos factores, incluyendo el ambiente de trabajo, el compromiso de los asalariados, el entusiasmo y la calidad de las herramientas y recursos disponibles.

Diversos estudios han demostrado que el trabajo remoto puede mejorar la eficiencia laboral de los que perciben un salario, así como su bienestar en lo y satisfacción en el trabajo. Por ejemplo, un análisis efectuado por la Universidad de Stanford en E.E.U.U. descubrió que el trabajo remoto aumentó el rendimiento de sus trabajadores en un 13% (Bloom et al., 2015). De la misma forma, un estudio que fue realizado por la Universidad de Chile encontró que la modalidad home office mejoró la eficiencia de los que colaboran en la compañía con en un 15%, generando de manera ascendente la producción (García et al., 2019).

Varios estudios han investigado el enlace existente entre el trabajo virtual y la eficiencia laboral. Un estudio realizado por Bloom, Liang, Roberts y Ying (2015) encontró que los dependientes que efectúan virtualmente sus actividades son más provechosos que aquellos que trabajan en la oficina. Otro estudio realizado por Hill, Ferris y Mårtinson (2003) encontró que el trabajo remoto puede contar con una repercusión favorable en los logros de los empleados a nivel personal, lo que a su vez puede mejorar su eficiencia laboral.

Un estudio del 2021 publicado en la revista Harvard Business Review encontró que, en promedio, los trabajadores remotos eran un 8,3% más productivos que los trabajadores de oficina. Otro estudio de 2020 hallado en la conocida Universidad de Stanford localizó que los trabajadores remotos eran un 13% más productivos que los trabajadores de oficina, revelando una vez más la importancia de dicha modalidad ante situaciones cambiantes que día a día se vive.

En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha publicado una guía para el trabajo remoto en el país, reconociendo su importancia como una alternativa laboral viable (MTPE, 2021). Sin embargo, aún hay una falta de estudios que analicen su unión con la eficiencia laboral en empresas de Lima. No obstante, también hay desafíos asociados con el trabajo remoto que pueden afectar la eficiencia laboral. La falta de interacción social puede alterar de forma negativa la deseo y la responsabilidad de los asalariados (Golden, Veiga, & Simsek, 2006), y la necesidad de trazar limitaciones precisas entre el trabajo y el hogar puede ser un desafío para algunos empleados (Nguyen & Nguyen, 2021).

Un artículo difundido en la revista Scielo por Dávila et al. (2019), nos menciona en su artículo que se logró demostrar la adaptación rápida de las organizaciones al trabajo virtual ante el cambio abrupto que fueron sometidos por las restricciones planteadas en la pandemia, logrando las metas trazadas por la empresa combinando el desarrollo de otras actividades, de esta manera se evidenció que la productividad cuenta con una relación positivo-alta con el teletrabajo.

Así mismo, también hay desventajas en el trabajo remoto. Un estudio de 2020 publicado en la revista ScienceDirect encontró que los trabajadores remotos

informaron niveles más altos de agotamiento emocional y cansancio que los trabajadores de oficina. La falta de conexión social y apoyo emocional ha sido citada como una de las principales desventajas del trabajo remoto.

En el contexto de un estudio del 2021 realizado por la consultora Randstad ubicó que el 82% de los colaboradores mexicanos preferiría trabajar desde casa al menos una vez a la semana, ya que, sentían que tenían más tiempo para pasar con su familia y de la misma forma terminar todos sus pendientes del trabajo a tiempo, reduciendo el estrés que suele generar la carga laboral y mejorando su inteligencia emocional, debido a que contaban con más tiempo para relajarse sin descuidar ambas cosas. Además, el estudio encontró que el 60% de los encuestados informó que el trabajo remoto mejoró su estabilidad entre lo personal y laboral. Ahora abordaremos las dimensiones de la primera variable “trabajo remoto”: Eficacia, flexibilidad y entorno tradicional.

Sobre la primera dimensión eficacia Smith, JD (2019), nos menciona en su investigación que la eficacia se da a conocer como una habilidad de realizar algo con facilidad y de manera efectiva, con el menor uso posible de recursos. Algunos indicadores comunes de eficacia incluyen la unión entre los productos obtenidos y los medios utilizados, el tiempo necesario para completar una tarea y la cantidad de desperdicio generado durante un proceso, para la disminución de jornadas reducibles.

Así mismo, García et al., (2019), en una investigación publicada en la revista Scopus nos mencionan que la eficiencia y la eficacia son de suma importancia para el desempeño óptimo de los colaboradores, siendo indicadores de gestión que aportan a la productividad de la organización. Esto permite que los asalariados puedan conseguir momentos únicos con la familia, luego de finalizado la jornada en la constitución.

Con respecto a la segunda dimensión la flexibilidad, de acuerdo con Smith, J. (2021), nos menciona que es la capacidad de adaptarse y responder de manera efectiva a diversas situaciones o circunstancias que puedan ser cambiantes.

Así mismo Refulio De La Cruz & Rojas Aguilar (2022), en su análisis realizada sobre el trabajo remoto con el desempeño laboral, determinaron que su relación es significativa positiva, haciendo énfasis en la flexibilidad y la eficiencia, dando como resultado una mejora para la organización en cuanto a la productividad y calidad de sus colaboradores.

Por último, la dimensión sobre entorno tradicional González (2019), nos habla que el "entorno tradicional" se caracteriza por una estructura jerárquica rígida y una comunicación formal y vertical en las organizaciones. Este entorno se basa en prácticas establecidas a lo largo del tiempo y tiende a resistir cambios y nuevas formas de trabajo. Martínez (2020) define el "entorno tradicional" como aquel en el cual las decisiones se toman de manera centralizada y existe una clara delimitación de roles y responsabilidades dentro de la organización. Este entorno se caracteriza por su enfoque en la estabilidad y la eficiencia operativa.

López (2021) sostiene que el "entorno tradicional" se basa en prácticas y fases estandarizadas que han confirmado una genuina efectividad en situaciones anteriores. Este entorno se caracteriza por una ejecución disciplinada y una dependencia en sistemas y estructuras físicas. En cuanto a la relación entre el "Entorno Tradicional" y el trabajo remoto, es importante señalar que el trabajo remoto ha emergido como una respuesta a los desafíos y cambios en el entorno tradicional, particularmente a origen de la COVID-19. El trabajo remoto implica realizar tareas y colaborar con colegas o clientes desde ubicaciones remotas, utilizando tecnologías de comunicación y colaboración en línea para que circulen las funciones accionadas sin retrasos y obstaculicen la fluidez de las operaciones en el área de trabajo.

Esta nueva forma de trabajo ha desafiado los indicadores tradicionales del entorno empresarial. Algunos estudios han destacado cómo el trabajo remoto ha impactado en aspectos como la jerarquía, la comunicación y los horarios establecidos. Por ejemplo, según Smith (2020), el trabajo remoto ha fomentado un enfoque más horizontal en la toma de decisiones y ha impulsado un cambio hacia una comunicación más informal y colaborativa. En resumen, el entorno tradicional se refiere a las condiciones y características establecidas convencionalmente en el



entorno empresarial, mientras que el trabajo remoto desafía y modifica estos indicadores a través de la adopción de nuevas formas de trabajo y tecnologías de comunicación.

En este punto abordaremos las dimensiones de la variable “eficiencia laboral”: Optimizar tiempos, administrar recursos y compromiso laboral.

La primera dimensión es la optimización del tiempo, para Smith (2020), implica la capacidad de manejar múltiples tareas de manera efectiva sin comprometer la calidad del trabajo. En su estudio titulado "The impact of multitasking on time optimization", Smith examina cómo el multitasking puede alterar la eficacia de la gestión del tiempo. Analiza cómo las distracciones y la falta de enfoque pueden disminuir la productividad y ofrece recomendaciones para mejorar la concentración y reducir el multitasking.

Brown y Wilson (2021) definen la optimización del tiempo como la capacidad de utilizar estrategias y técnicas efectivas para aprovechar al máximo cada momento adquiriendo de manera armoniosa un balance entre lo individual y lo laboral. En su artículo "Strategies for effective time management", los autores exploran diferentes estrategias para gestionar eficientemente el tiempo, incluyendo la planificación, la delegación de tareas y el establecimiento de límites y prioridades. También describen cómo la gestión del tiempo afecta el bienestar general.

Según García y Martínez (2022), la optimización del tiempo se refiere al manejo eficaz de herramientas tecnológicas como aplicaciones de seguimiento del tiempo y recordatorios para mejorar la productividad y reducir el tiempo desperdiciado y la procrastinación. En su investigación "The role of technology in time optimization: A study on time tracking apps", los autores examinan el papel que ocupa la tecnología en la gestión del tiempo. Analizan cómo las aplicaciones de seguimiento del tiempo pueden ayudar a las personas a identificar dónde se está invirtiendo tiempo de manera no productiva y cómo pueden optimizarlo.

La segunda dimensión administrar los recursos Smith (2018), nos menciona que se refiere a la planificación y gestión de las formas disponibles en una constitución para lograr los objetivos establecidos. Esto implica la protección

eficiente y efectiva de los recursos financieros, humanos y materiales. Johnson y Parker (2019) definen la administración de recursos como el proceso de identificar, adquirir y utilizar los recursos necesarios para cumplir con las demandas y necesidades de una organización.

Según Brown (2021), la administración de recursos se trata de perfeccionar el manejo de los planes que se encuentran a disposición para maximizar la productividad y minimizar el desperdicio. Esto implica una gestión efectiva de los recursos en términos de planificación, adquisición, seguimiento y control.

Por último, se encuentra la dimensión el compromiso laboral Saks (2020), nos menciona que se refiere al vínculo psicológico que los empleados tienen con su trabajo. Este vínculo se caracteriza por una fuerte identificación con la organización, altos niveles de energía y entusiasmo, y un sentido de propósito en la tarea laboral. La inclusión dentro de la constitución es de suma importancia debido a que aportará en gran escala un apego por parte de los asalariados con la sociedad empresarial, siendo de gran ayuda, puesto que al sentirse parte de la institución habrá un mayor resultado en los propósito de la compañía.

Meyer y Allen (2018) definen el compromiso laboral como un estado mental positivo que resulta de la combinación de dos factores: el apego que los empleados tienen hacia su trabajo y la creencia en los valores y objetivos de la organización. Se puede decir que ciertos factores influyen mucho para que el colaborador pueda percibir el incluido con la compañía, se puede considerar como algunos de estos factores el reconocimiento por parte de empresa hacia el personal, los incentivos por cumplimiento de objetivos, bonificaciones, ascensos, el clima laboral, la flexibilidad, empatía, entre otros. Según Bakker (2019), el compromiso laboral se refiere a la energía y dedicación que los empleados invierten en su trabajo. Este compromiso se caracteriza por altos niveles de excitación emocional, una fuerte conexión con la tarea laboral y una sensación de significado y valor.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación.**

La investigación fue realizada tipo aplicada, descriptiva con un enfoque cuantitativo. Según Baptista, G. (2010), hace referencia al tipo de investigación aplicada que busca describir y analizar fenómenos o variables utilizando datos numéricos y estadísticos. Esta investigación se enfoca en recopilar información cuantitativa a través de instrumentos de medición estandarizados, como cuestionarios o escalas de valoración, con la finalidad de conseguir resultados numéricos que permitan desglosar mediante un análisis de características de la población en estudio.

##### **3.1.2. Diseño de investigación.**

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que, según autores, se define como aquel que no se manipulan las variables independientes, sino que se pueden observar y medir las variables tal como ocurren de manera natural en el contexto de estudio. En este tipo de diseño, se busca describir y analizar las relaciones entre las variables sin intervenir en ellas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Los autores definen el diseño de investigación no experimental como aquel en el que no se manipulan variables independientes, sino que se puede medir variables tal como ocurren de manera natural en la composición de estudio. Este tipo de diseño es adecuado para estudiar la afinidad o vínculo entre las variables en una empresa de Lima, ya que, no se pueden manipular las condiciones de trabajo de los empleados en su contexto natural.

Según los autores, este tipo de diseño de investigación es adecuado para estudiar las variables estudiadas, debido a que no se pueden manipular las condiciones de trabajo de los empleados en el contexto natural de la empresa. Por lo tanto, se busca observar y medir las variables de manera natural para analizar su enlace.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Trabajo remoto

##### Definición conceptual

Según Vargas & Riascos (2021), definen que el trabajo remoto se realiza fuera un entorno tradicional al que estamos acostumbrados, las oficinas de la empresa. Por lo que, se espera que los colaboradores puedan realizar sus funciones de manera eficaz, sin la necesidad de desplazarse diariamente, de esta manera se beneficiaran mutuamente como la flexibilidad en lo profesional y personal.

##### Definición operacional

Se realizó la medición de la variable trabajo remoto con el instrumento del cuestionario teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: D1 eficacia, D2 flexibilidad y D3 entorno tradicional.

Los **indicadores** utilizados para cada dimensión de la variable 1 fueron los siguientes:

- D1: capacidad de hacer algo de manera efectiva, resultados obtenidos y tiempo necesario.
- D2: Adaptación y efectividad.
- D3: Toma de decisiones, ubicación y horarios.

La **escala de medición** que se utilizó para la variable 1 fue ordinal y tipo Likert siendo considerados 5 opciones para ser elegidos por los encuestados haciendo referencia el número 1 a la respuesta *nunca* y el número 5 a respuesta *siempre*.

#### Variable 2: Eficiencia laboral

##### Definición conceptual

Machuca (2022) define la eficiencia laboral como una forma de ayudar a los colaboradores a cumplir con sus actividades inteligentemente, sin que conlleve a trabajar más tiempo de lo que corresponde. Específicamente estos elementos se

identifican dentro de la definición de la eficiencia laboral como el optimizar el tiempo, la administración los recursos y el compromiso laboral.

### **Definición operacional**

Se ejecutó la evaluación de la variable eficiencia laboral con el instrumento del cuestionario teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: D1 Optimizar tiempo, D2 Administrar los recursos y D3 Compromiso laboral.

Los **indicadores** que fueron utilizados para las dimensiones planteadas de la variable 2, se detallan a continuación:

- D1: Herramientas tecnológicas, establecer metas y evitar procrastinar.
- D2: Planificación, coordinación, seguimiento y control.
- D3: Identificación con la organización, conexión con la tarea laboral, energía y entusiasmo.

También se utilizó para la variable 2 la **escala de medición** ordinal y tipo Likert tomando en cuenta 5 opciones para ser seleccionado por los encuestados considerando que la respuesta 1 es *nunca* y el 5 es *siempre*.

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1. Población.**

La población total se conformó por 30 colaboradores que trabajaban de manera remota en una empresa privada de Breña, siendo una población censal. Según Fraenkel et al. (2018), la población se refiere a cualquier grupo de individuos, objetos o eventos que compartan una o más características en común. La muestra, por otro lado, es una subsección de la población que se selecciona para representarla en un estudio.

- **Criterios de inclusión:** Fueron incluidos colaboradores de ambos sexos que trabajan en modalidad remota en una empresa privada de Breña.
- **Criterios de exclusión:** No se fueron considerados personal que desempeñaba sus funciones en modalidad presencial.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica.**

En este punto la técnica para la investigación que se utilizó fue la encuesta, de esta manera se buscó la recopilación de las variables antes mencionadas, según los datos que se obtuvieron de las personas encuestadas siendo el objeto de estudio.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Con respecto al instrumento que fue utilizado para la recopilación de los datos, fue el cuestionario, con la que se pudo medir las variables, la cual fue aplicada a 30 colaboradores de una empresa de Breña. El instrumento estuvo conformado por 17 ítems, las cuales se encuentran divididos en 6 dimensiones.

**Cuestionario variable 1: Trabajo remoto**, estuvo conformado por 8 ítems y luego fueron utilizadas para la distribución acorde con las dimensiones; eficacia, flexibilidad y entorno tradicional. Para ello, se consideró como respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

**Cuestionario variable 2: Eficiencia laboral**, esta variable estuvo conformada por 9 ítems según las dimensiones; optimizar tiempo, administrar recursos y compromiso laboral. Se consideró como respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

### **3.5. Procedimiento**

Para realizar la investigación primero se procedió a solicitar la autorización respectiva de cada colaborador de la empresa que participó en la encuesta, previamente se les informó sobre el procedimiento y ejecución de esta a detalle.

La encuesta fue elaborada mediante la herramienta Google Form, la cual se procedió a aplicar a una población de 30 individuos que trabajan de manera remota en una empresa ubicada en el distrito de Breña. La encuesta fue aplicada de

manera anónima con una previa aclaración a cada participante, con la finalidad de mantener la confidencialidad de esta.

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

Al finalizar la fase de recopilación de datos, se ingresaron los resultados correspondientes en una hoja de Excel, cuidando de no manipular la información, luego se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach para las variables de investigación; el siguiente paso fue realizar estadísticas descriptivas y medir los resultados mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras; La prueba de correlación de Spearman fue utilizado para las estadísticas inferenciales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante la auditoría se siguieron principios básicos de ética y profesionalismo, siendo utilizadas las normas y reglas de conducta para conseguir objetivos comunes. Los datos y las respuestas que se obtuvieron de los participantes se mantuvieron en estricta confidencialidad, manteniendo en anonimato la identidad de cada colaborador. El estudio priorizó los principios éticos para determinar si las suposiciones son verdaderas o falsas, y mantener un grado de confiabilidad con el instrumento que se utilizó para la aplicar la encuesta.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 1**

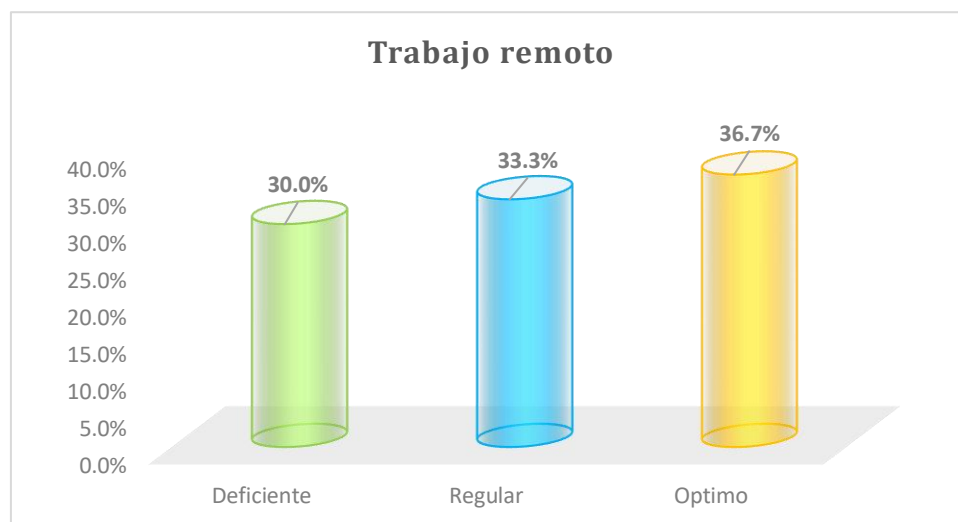
*Descripción estadística de la variable trabajo remoto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	10	33,3	33,3	63,3
	Optimo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 1**

*Gráfico descriptivo de la variable TR*



*Nota.* La figura nos muestra una representación esquemática de la variable teletrabajo medida por la constitución.

**Interpretación:** En la tabla 1 y figura 1; muestran que el 36,7% de los empleados evalúan el trabajo a distancia como "óptimo", el 33,3% como "regular" y el 30% como "deficiente".



**Tabla 2**

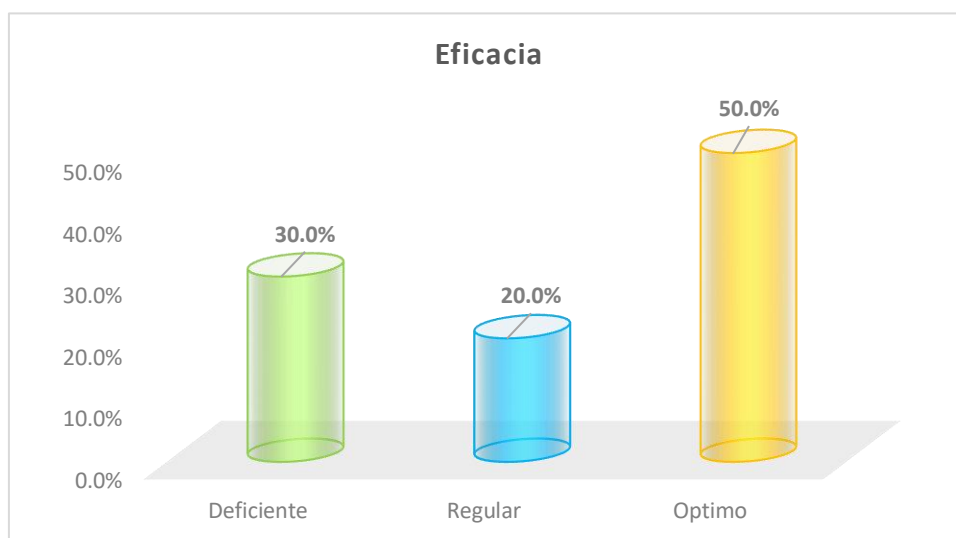
*Descripción estadística de la dimensión eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	6	20,0	20,0	50,0
	Optimo	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 2**

*Gráfico descriptivo de la dimensión eficacia*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la dimensión eficacia, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** En la tabla 2 y figura 2; se pudo evidenciar que el 50% de los participantes consideran a la dimensión como "óptimo", en cambio el 30% del recurso humano lo estiman como "deficiente", mientras que el 20% de los mismos lo sitúan en "regular".

**Tabla 3**

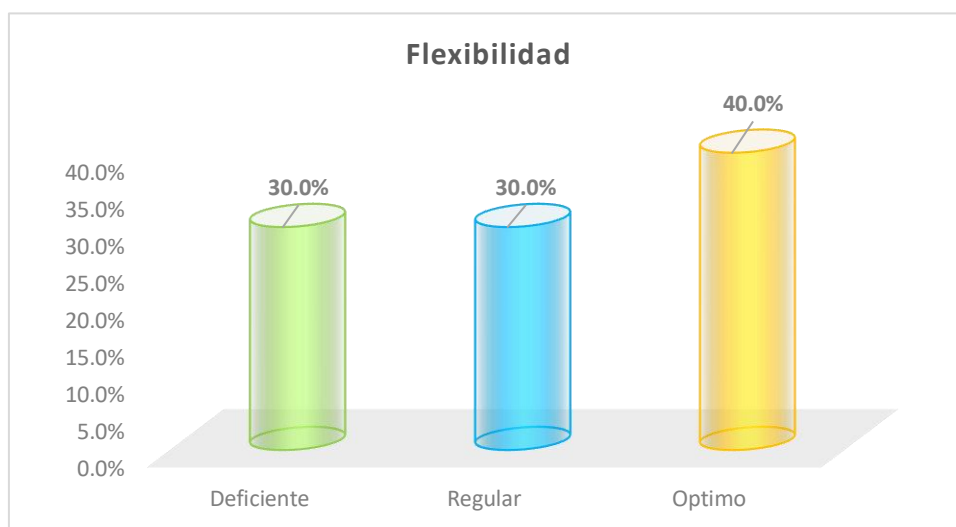
*Descripción estadística de la dimensión flexibilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	9	30,0	30,0	60,0
	Optimo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 3**

*Gráfico descriptivo de la dimensión flexibilidad*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la dimensión flexibilidad, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 3; se visualizó que el 40% del personal aseveró que la dimensión es considerada como “óptimo”, por otro lado, el 30% de los trabajadores señalaron que es “regular”, mientras que el otro 30% de los mismos consideran que es “deficiente”.

**Tabla 4**

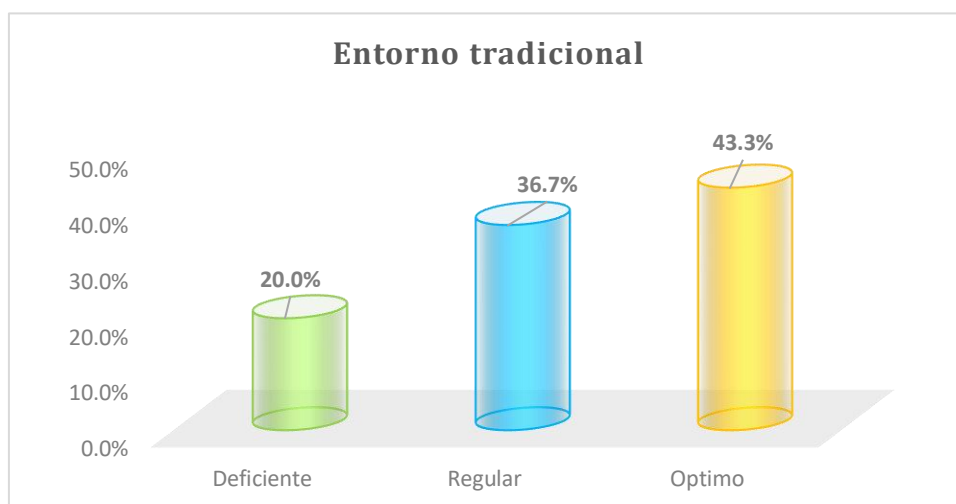
*Descripción estadística de la dimensión entorno tradicional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	11	36,7	36,7	56,7
	Optimo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 4**

*Gráfico descriptivo de la dimensión entorno tradicional*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la dimensión entorno tradicional, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 4; se observó que del 100% de encuestados, el 43.3% del personal aseveró que la dimensión es considerada como “óptimo”, en cambio el 36.7% de los trabajadores señalaron que es “regular”, mientras que el 20% de los mismos consideran que es “deficiente”.

**Tabla 5**

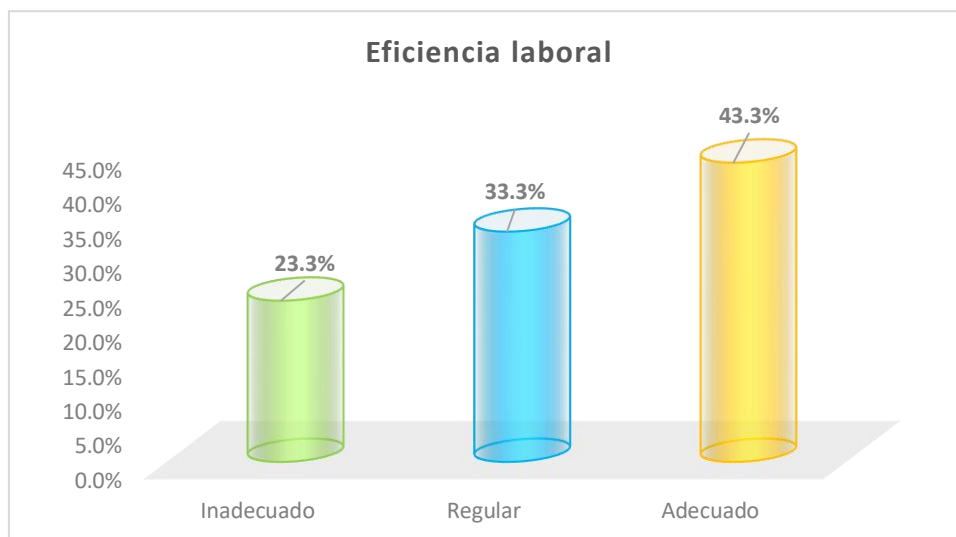
*Descripción estadística de la variable eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	10	33,3	33,3	56,7
	Adecuado	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 5**

*Gráfico descriptivo de la variable EL*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la variable eficiencia laboral, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** La tabla 5 y figura 5, nos permite exteriorizar que el 43.3% de los participantes califican a la eficiencia laboral como "adecuado", por otro lado, el 33.3% del personal lo valoran como "regular", mientras que el 23.3% de los colaboradores afirmaron que es "inadecuado".

**Tabla 6**

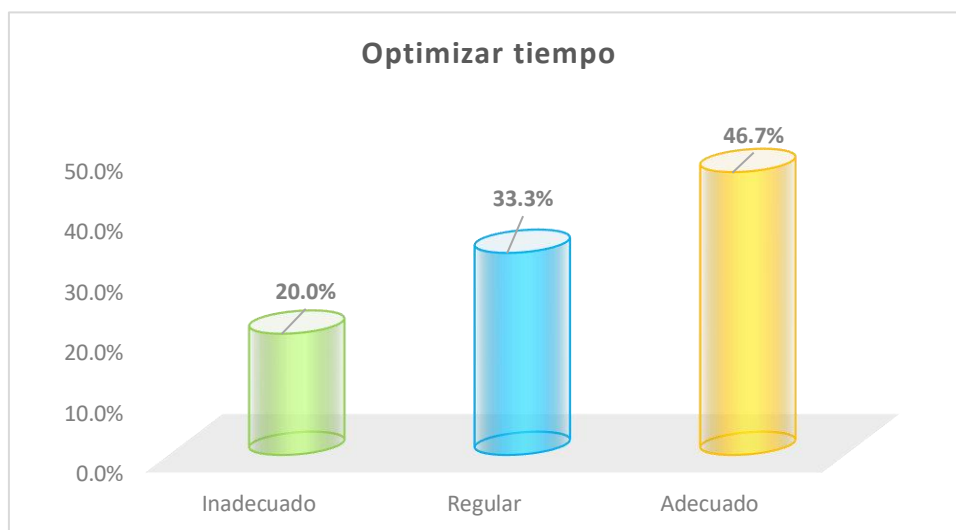
*Descripción estadística de la dimensión optimizar tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	10	33,3	33,3	53,3
	Adecuado	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 6**

*Gráfico descriptivo de la dimensión optimizar tiempo*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la dimensión optimizar tiempo, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 6; se visualizó que del total de trabajadores encuestados el 46.7% aseveró que la dimensión es “adecuado”, en cambio el 33.3% de los trabajadores señalaron que es “regular”, mientras que el 20% de los colaboradores asumen que es “inadecuado”.

**Tabla 7**

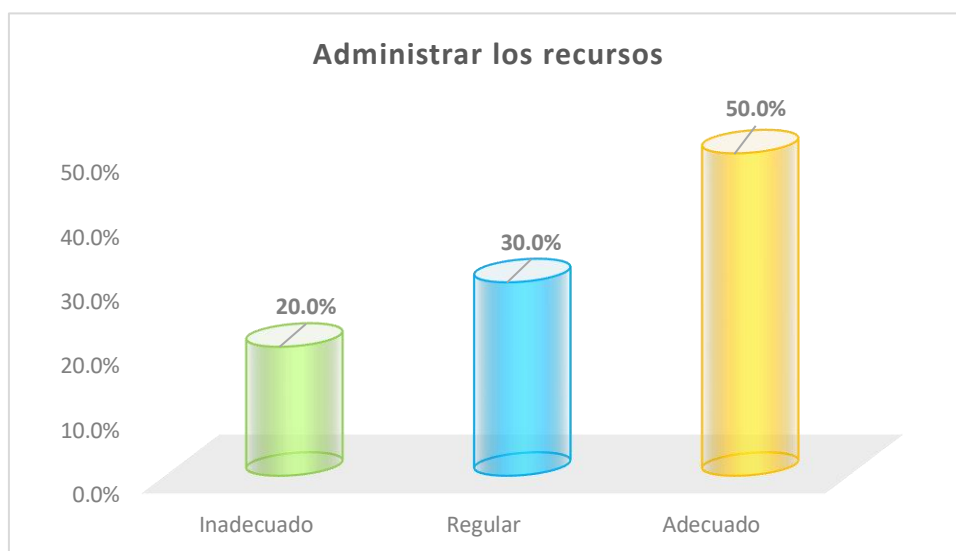
*Descripción estadística de la dimensión administrar los recursos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	9	30,0	30,0	50,0
	Adecuado	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 7**

*Gráfico descriptivo de la dimensión administrar los recursos*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la dimensión administrar los recursos, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 7; se observó que del 100% del total de trabajadores; el 50% considera que la dimensión es “adecuado”, en cambio el 30% de los colaboradores ratificaron que es “regular”, por otro lado, el 20% del personal consideran que es “inadecuado”.

**Tabla 8**

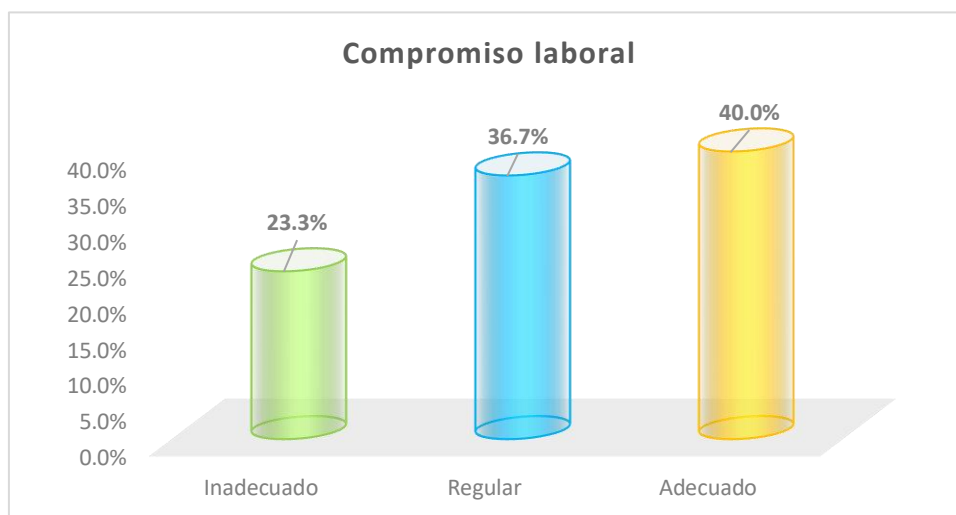
*Descripción estadística de la dimensión compromiso laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	11	36,7	36,7	60,0
	Adecuado	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Figura 8**

*Gráfico descriptivo de la dimensión compromiso laboral*



*Nota.* La figura muestra los gráficos descriptivos de la dimensión compromiso laboral, de acuerdo con la valoración de una empresa.

**Interpretación:** En la tabla 8 y figura 8; se observó que el 40% de los trabajadores consideran que la dimensión es “adecuado”, en cambio el 36.7% de los colaboradores confirmaron que es “regular”, por otro lado, el 23.3% del personal revalidaron que es “inadecuado”.

## 4.2 Análisis inferencial

Dado que la muestra estuvo establecida por 30 colaboradores; se procedió a realizar la prueba de normalidad por medio de Shapiro-Wilk, siendo utilizadas en muestras con cantidades menores a 50 individuos.

**Tabla 9**

*Hipótesis para la prueba de normalidad*

---

H0: La distribución de sus datos es normal Sig.> 0,05
H1: La distribución de sus datos no es normal Sig.< 0,05

---

*Nota.* H0 (Hipótesis nula) y H1 (Hipótesis alternativa)

Se comprobó la normalidad de esta muestra de 30 trabajadores mediante Shapiro-Wilk, que se utiliza en muestras de menos de 50 elementos.

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad de trabajo remoto y eficiencia laboral*

---

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0,794	30	0,000
Eficiencia laboral	0,783	30	0,000

---

a. Corrección de significación de Lilliefors

---

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Interpretación:** La tabla 10 indica que ( $m < 50$ ) utilizando Shapiro-Wilk tiene un nivel de significación de  $0,000 < 0,05$ . Los resultados no son típicos, por lo que se rechaza  $H_0$ . La prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman establecerá la conexión variables-dimensiones.



## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis general:

H<sub>1</sub>: El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023

H<sub>0</sub>: El trabajo remoto no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023

**Tabla 11**

*Correlación entre trabajo remoto y eficiencia laboral*

Correlaciones		Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,811** 0,000 30

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

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Interpretación:** El cuadro 11 indica una fuerte correlación positiva entre las variables, con un 99% de confianza, un valor  $p < 0,01$  y Rho de Spearman = 0,811. En Breña, 2023, se acepta H<sub>1</sub>: el trabajo remoto influye significativamente en la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023. Podemos distinguir la importancia del estudio en cuento a los resultados arrojados, dando a conocer que no siempre es necesario un ambiente clásico dentro de la organización, que es posible ser eficiente trabajando en la virtualidad, mientras se cuente con las herramientas tecnológicas al alcance de los colaboradores, dándonos a conocer la aceptación de la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>: La eficacia se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023

H<sub>0</sub>: La eficacia no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión eficacia y eficiencia laboral*

Correlaciones		Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

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

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Interpretación:** La tabla 12 indica una alta correlación positiva entre la dimensión y la variable, con una confianza del 99%, un valor  $p < 0,01$  y un Rho de Spearman = 0,812. Es así como se acepta la H<sub>1</sub>; es decir que la eficacia se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023. De esta manera podemos identificar la conexión que existe entre la dimensión y la variable para poder tener un escenario más claro sobre y poder interpretar la relación entre ellos para aportar en el estudio.

### Prueba de hipótesis específica 2:

H<sub>1</sub>: La flexibilidad se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023

H<sub>0</sub>: La flexibilidad no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión flexibilidad y eficiencia laboral*

Correlaciones		Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Flexibilidad	
	Coeficiente de correlación	,839**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

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

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Interpretación:** El cuadro 13 muestra una correlación positiva sustancial entre dimensión y variable, con un 99% de NC (0,00) <0,01 y Rho de Spearman = 0,839. Por tanto, se demuestra que la flexibilidad influye considerablemente en la eficiencia laboral de una empresa. En la dimensión antes indicada podemos observar en el cuadro la relación que tiene con la variable dando indicios del resultado positivo que hay, demostrando una vez el efectivo de la investigación referente a la dimensión y la variable.

### Prueba de hipótesis específica 3:

H<sub>1</sub>: El entorno tradicional se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023

H<sub>0</sub>: El entorno tradicional no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023

**Tabla 14**

*Correlación entre la dimensión entorno tradicional y eficiencia laboral*

Correlaciones			Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Entorno tradicional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,658** 0,000 30

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

*Nota.* Base de Datos SPSS V26.

**Interpretación:** El cuadro 14, muestra una fuerte correlación positiva entre dimensión y variable, con un 99% de NC, Sig. (0,00) <0,01 y Rho de Spearman = 0,658. Se confirma H<sub>1</sub>: el entorno tradicional tiene un fuerte impacto en la eficiencia de los trabajadores de una empresa.

## V. DISCUSIÓN

Se procedió a elaborar el análisis de los hallazgos que se alcanzaron mediante el estudio de la tesis, y se pudo constatar el existente vínculo entre el trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa ubicada en Breña, por medio del estadístico Rho de Spearman, demostrando una fuerte correlación entre las variables. Logrando obtener un 99% de confianza, con un valor  $p < 0,01$  y Rho de Spearman = 0,811. Por lo mismo, se aprueba la hipótesis alterna H1, rechazando la hipótesis nula debido a que el objetivo general buscó determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023, considerando la investigación realizada por Vargas & Riascos (2021), en su estudio nos menciona que la modalidad remota es una forma de ocupación que se ejecuta al exterior del ambiente tradicional de la empresa, también es reconocido como trabajo a distancia o desde casa.

Por lo tanto, se espera que los colaboradores puedan realizar de manera exitosa y eficientemente las tareas y actividades que se les asigne sin que tengan que desplazarse a la oficina todos los días, donde la empresa y el colaborador buscan beneficios mutuos como la eficacia y flexibilidad tanto en la vida personal y profesional del trabajador.

Considerando que, la tesis tuvo el reforzamiento de los autores Vargas & Riascos (2021), demostrando en su investigación una fuerte correlación entre sus variables mediante un cuestionario tomado de 261 colaboradores que trabajan en la modalidad de teletrabajo. Su indagación tuvo como finalidad principal determinar la unión del teletrabajo con la adecuación de servicio, llegando a la conclusión que el teletrabajo vinculado a la digitalización y tecnologías conducirán al mejoramiento de los procesos que contribuirán a la efectividad de los resultados para optimizar la gestión y operaciones de la organización.

En una investigación realizada por Dávila et al. (2019), nos menciona que la productividad y el teletrabajo tienen relación entre sus variables dando un resultado positivo alto entre ellas con un  $r=0.790$ , siendo su muestra conformada por 130 colaboradores aplicando como técnica la encuesta, demostrando en su objetivo planteado que existe conexión entre las variables de estudio. Concluyendo de esta

manera que la productividad laboral cuenta con una fuerte vinculación con el teletrabajo, dando a conocer que sus colaboradores pueden mantener el estándar deseado de productividad siendo la modalidad de trabajo virtual.

De esta manera, se pudo establecer que los resultados del estudio realizado en comparación con investigaciones efectuadas por otros autores cuentan con gran semejanza entre sus variables, además considerando antecedentes a nivel global se pudo evidenciar que el trabajo remoto se encuentra relacionado notablemente con la eficiencia laboral en las organizaciones.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, se pudo establecer la vinculación entre la eficacia y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023, para ello, se logró demostrar con un nivel de confianza del 99%, un valor  $p < 0,01$  y un Rho de Spearman = 0,812. Es así como se acepta la  $H_1$ . De esta manera se logró comprobar que la eficacia se relaciona considerablemente con la eficiencia laboral.

Se pudo fortalecer la teoría por García et al., (2019), ya que, en su investigación publicada en la revista Scopus realizado a una población de 57 empresas, aplicando un cuestionario en la escala de Likert, dando un nivel de confiabilidad de 0.83, siendo utilizados según la tendencia. De esta manera los indicadores de eficacia y eficiencia fueron analizados, encontrando una relación positiva entre la primera dimensión con la segunda variable generando un aumento considerable en la capacidad administrativa de las organizaciones.

En otros estudios, Ale Hanampa y Baca Mamani (2019), nos hacen mención en su tesis que la eficacia y el desempeño laboral tienen relación, para demostrarlo, utilizaron una muestra censal de 68 colaboradores mediante la encuesta obteniendo un nivel de confianza de 0.798, mostrando como resultado que hubo relación significativa entre ambas variables, obteniendo un nivel de confianza de 95% con un valor de  $p < 0.05$ , siendo una correlación positiva entre ambas.

Para el segundo objetivo específico que fue el de establecer la relación entre la flexibilidad y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023, se pudo obtener con un 99% de NC (0,00)  $< 0,01$  y Rho de Spearman = 0,839. Por tanto, se

pudo demostrar que la flexibilidad influye considerablemente en la eficiencia laboral de una empresa, teniendo una fuerte vinculación entre ambas.

Cabe mencionar que, un estudio realizado por los autores Ibarra Cisneros & González Torres, (2010), nos hablan sobre la importancia de la flexibilidad laboral para disminuir el desempleo, también señalan la importancia de realizar todo tipo de actividad de manera eficiente, ajustándose a los requerimientos de las organizaciones. Tomando en cuenta lo antes mencionado, pueden ir de la mano con el trabajo remoto, ya que al trabajar a través de la virtualidad se podrá obtener un horario flexible que se ajuste a las necesidades de cada trabajador mejorando la eficiencia laboral según investigaciones realizadas por (Bloom et al., 2015).

Así mismo, los autores Refulio De La Cruz & Rojas Aguilar (2022), nos hablan en su investigación sobre la flexibilidad en el aspecto de modalidad virtual, puesto que señalan que aporta flexibilidad en el horario, gastos de transporte, ubicación geográfica, ya que, dicho modalidad de empleo facilita a sus colaboradores poder cumplir con sus actividades diarias sin desestimar el bienestar vivencial. De esta manera aporta en la eficiencia laboral puesto que la flexibilidad les permite una mejora en la gestión del tiempo.

Con respecto al tercer objetivo específico se procedió a establecer la relación entre el entorno tradicional y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023, consiguiendo un porcentaje de 99% con un nivel de confiabilidad, Sig. (0,00) <0,01 y Rho de Spearman = 0,658. Se confirma, la H1: el entorno tradicional tiene un fuerte impacto en la eficiencia de los trabajadores de una empresa, vinculando las dos variables.

Para entender la relación antes señalada, González (2019) nos menciona que el entorno tradicional es más rígido y con respecto a la comunicación es más formal, además que en un entorno tradicional se tiende a relacionar con la oficina dentro de las instalaciones de la empresa generando cierta tensión en el momento de mayor carga por tener al costado a los líderes de quipo directo, mientras que en un aspecto virtual la tensión sería menor, debido a ello, puede afectar de alguna manera la eficiencia en el trabajo.

Por otro lado, Smith (2020), en su investigación hace énfasis en el trabajo virtual saliendo del entorno tradicional que se acostumbraba a manejar en todas las organizaciones. Hoy en día esta nueva modalidad de empleo aporta en gran manera en la eficiencia laboral del colaborador. En resumen, el entorno tradicional hace referencia a las características y condiciones que constantemente se introducen en el mundo empresarial, mientras que el home office es un constante desafío cambiante para los indicadores al ingresar formas renovadas de trabajo y tecnologías de comunicación. Por lo tanto, la eficiencia laboral y el entorno tradicional según los autores antes mencionados están relacionados y dependiendo el tipo de entorno del colaborador al momento de desarrollar sus actividades puede influir en la eficiencia de su trabajo.

Si bien se han conseguido alcanzar los objetivos propuestos en la tesis, el método utilizado en comparación con otras investigaciones anteriores todavía tiene deficiencias porque la población estudiada pertenece a un lugar y ocupación específicamente, es decir, los trabajadores remotos de una empresa, por lo que, no es posible sacar conclusiones generalizables, limitadas a indicar que la vinculación entre las variables es clara sólo en el caso del personal de la empresa. Finalmente, el estudio realizado, según los resultados demuestran que se alcanzó los objetivos programados en el estudio, dado que, el trabajo remoto y la eficiencia laboral tienen una asociación significativamente alta debido a que dicha modalidad potencia las competencias y capacidades del personal al momento de realizar sus tareas logrando eficientemente las metas que plantea la organización.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Con la investigación se pudo cumplir con el objetivo general de la tesis, que era determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre las variables antes mencionadas con un porcentaje de 99% de confiabilidad y significancia de  $p < 0,01$ , considerando el Rho de Spearman = 0,811, confirmando la H1 que la variable 1 influye en gran manera en la variable 2. Dado los resultados obtenidos del estudio de las variables, demuestra que será de gran aporte para las empresas a nivel de operaciones.

**Segunda:** Seguidamente podemos concluir que, en el primer objetivo específico, se pudo establecer que existe una relación considerable entre la eficacia y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023, con un Rho de Spearman = 0,812 y nivel de confianza del 99%, aceptando la H1.

**Tercera:** Se pudo concluir con el segundo objetivo específico que buscaba establecer una relación entre la flexibilidad y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023. Logrando un porcentaje de 99% de confiabilidad y significancia de  $(0,00) < 0,01$  con Rho de Spearman = 0,839. Demostrando la existencia de influencia entre ambos objetos de estudio.

**Cuarta:** Finalmente, en el último objetivo específico se logró establecer la conexión entre el entorno tradicional y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023, con un nivel de confianza de 99%, con un valor de  $(0,00) < 0,01$  y Rho de Spearman = 0,658. En conclusión, se logró establecer un fuerte impacto entre el entorno tradicional y la eficiencia laboral, obteniendo un resultado aceptable para las compañías que tengan pensado acoplar esta modalidad de trabajo virtual en áreas específicas, saliendo del confort de lo tradicional hacia una nueva perspectiva del trabajo a distancia.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Considerando la primera conclusión es recomendable que la organización contemple continuar adoptando la modalidad de trabajo remoto ya que, hay una buena influencia en la eficiencia laboral que aporta en la productividad de la empresa optimizando los tiempos para ambas partes, para que pueda ser posible es necesario dar al personal cursos y talleres del manejo de las operaciones por medio de la modalidad virtual y así puedan adaptarse rápidamente.

**Segunda:** Se recomienda que los colaboradores sean capacitados constantemente con la finalidad de desarrollar sus actividades diarias de forma efectiva, para un óptimo resultado, así mismo proporcionarles el tiempo necesario para cumplir con sus tareas diarias, de esta forma podrán lograr llegar a las metas indicada por la compañía con eficacia.

**Tercera:** Es recomendable promover una cultura organizacional donde se fomente el trabajo virtual en ciertas áreas, de esta forma se podrá ahorrar recursos para la mejora continua de la organización, siendo beneficioso tanto para la empresa como para los colaboradores y aportará flexibilidad para ambas partes.

**Cuarta:** Así mismo, se recomienda un cambio en el entorno tradicional siendo más accesible la forma de trabajar, con una comunicación más directa con los jefes, saliendo de lo convencional a un ambiente más moderno con un buen clima laboral para un óptimo desempeño del colaborador independientemente del lugar donde realicen sus funciones. Para ello, es necesario implementar nuevas estrategias para que sea posible un buen desenvolvimiento entre los trabajadores y a la vez puedan mejorar sus habilidades aumentando su rendimiento, sin la necesidad de un lugar fijo para trabajar, dado que, con el alcance de la tecnología se puede lograr las metas deseadas por la empresa desde donde se encuentren ubicados.

## REFERENCIAS

- Ale Hanampa, TR y Baca Mamani, F. de M. (2019). *La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE)* Arequipa, 2018. Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2333>
- Aman, C., & Mundy, J. (2021). *Working from home: How to boost remote employee productivity*. Harvard Business Review, 26. Recuperado de <https://hbr.org/2021/10/working-from-home-how-to-boost-remote-employee-productivity>
- Bakker, AB (2019). *Recursos y demandas laborales: visión general y direcciones futuras*. En *Trabajo y Estrés* (Vol. 33, No. 1, pp. 1-13). Routledge.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.
- Brown, L. K., & Wilson, T. H. (2021). Strategies for effective time management. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 305-320.
- Bunge, M. (2002a,b,c). *La Investigación Científica: su estrategia y filosofía*. México: Siglo XXI Editores.
- Choudhury, P., Fang, H., & Kim, J. (2021). Working from Home during COVID-19: Evidence from Time-Use Studies. *Harvard Business Review*, 99(1), 121-129.
- Cruz, J. (2021). *Teletrabajo y trabajo remoto: definición, ventajas y desventajas*. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/teletrabajo-y-trabajo-remoto-definicion-ventajas-y-desventajas/>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&tlng=es)

- Esteves, A. (2020). *El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador*. *Mundos Plurales-Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35-41. 10.17141/mundosplurales.2.2020.4875
- Europa Press Comunicados. (2023, enero 31). Cómo atraer y retener el talento en la era del teletrabajo. Europa Press Comunicados. <https://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-atraer-retener-talento-era-teletrabajo-20230131163145.html>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2018). *How to design and evaluate research in education* (10th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Garcia, E. S., & Martinez, P. M. (2022). The role of technology in time optimization: A study on time tracking apps. *Journal of Information Systems*, 30(1), 45-60.
- García, J., Cazallo, A., Barragán, CE, Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40 (22). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- García, R. (2020). *Eficiencia laboral: ¿Qué es y cómo mejorarla?* Recuperado de <https://www.adecco.com.pe/blog/eficiencia-laboral-que-es-y-como-mejorarla/>
- García, R., González, M., & Sánchez, P. (2019). Impacto del teletrabajo en la eficiencia laboral: un estudio de caso en Chile. *Revista de Economía y Empresa*, 15(2), 45-62.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340.
- González, A. (2019). El Entorno Tradicional: Características y resistencia al cambio. *Revista de Administración y Gestión Empresarial*, 25(4), 89-102. Recuperado de [URL de la fuente]

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Johnson, M. C. (2019). Time management techniques for increased productivity. *Journal of Productivity and Efficiency*, 15(3), 124-138.
- Johnson, M. y Parker, D. (2019). Comprender la gestión de recursos: un enfoque integral. *Revista de Estudios de Gestión*, 25(4), 567-580. doi: 10.1002/joms.67890
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2018). *Practical research: Planning and design* (11th ed.). Boston: Pearson.
- López, M. (2021). *Análisis del Entorno Tradicional: Estudio de caso en la industria manufacturera*. *International Journal of Business and Management*, 45(3), 456-468. doi: 10.1002/ijbm.67890
- Machuca, F. (2022, febrero 5). *Eficiencia laboral: ¿qué esperas para aplicar el secreto de las empresas rentables y exitosas?* <https://www.crehana.com>. <https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/>
- Marrón, C. (2021). Gestión eficaz de los recursos para el éxito de la organización. *Revista de Gestión Estratégica*, 15(2), 201-215. doi: 10.1002/jsm.34567
- Martínez, P. (2020). *El impacto del Entorno Tradicional en la toma de decisiones y la estructura organizativa*. *Journal of Management Studies*, 35(2), 201-215. doi: 10.1002/joms.12345
- Meyer, JP, & Allen, NJ (2018). *Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación*. Publicaciones de salvia.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Encuesta de Teletrabajo en el Perú*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/282026-ministerio-de-trabajo-realiza-encuesta-nacional-sobre-teletrabajo>
- Nguyen, D. T., & Nguyen, T. T. (2021). Telecommuting and employee productivity: Evidence from Vietnam. *Journal of Business Research*, 131, 1-13.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajo decente y teletrabajo en el Perú. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_714609.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_714609.pdf)
- Randstad. (2021). Los trabajadores mexicanos prefieren el trabajo híbrido. Recuperado de <https://www.randstad.com.mx/tendencias-360/estudios-trabajadores-mexicanos-prefieren-trabajo-hibrido/>
- Refulio, D. y Rojas, V. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12074>
- Rojas, M. (2021). Indicadores de eficiencia laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/indicadores-eficiencia-laboral/>
- Saks, AM (2020). Antecedentes y consecuencias del compromiso de los empleados: hallazgos de investigaciones empíricas y mejores prácticas para las organizaciones. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 30(1), 1-15.
- Shen, L. (2023). Does working from home work? A natural experiment from lockdowns. *European Economic Review*, 151(104323), 104323. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104323>
- Siddiqui, M. H., & Manzoor, F. (2020). Impact of work from home (WFH) during COVID-19 pandemic on mental health and job satisfaction of employees.

Journal of Public Affairs, e2554. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/pa.2554>

Smith, A. (2018). Gestión de recursos: una visión general. *Revista de Administración de Empresas*, 40(2), 123-135. Recuperado de [URL de la fuente]

Smith, A. R. (2020). The impact of multitasking on time optimization. *Journal of Applied Psychology*, 25(2), 87-102.

Smith, J. (2020). The Impact of Remote Work on Traditional Work Environments. *Journal of Organizational Change Management*, 45(4), 578-589. doi: 10.1108/JOCM-06-2020-0165

Smith, J. (2021). *Flexibilidad: Definición e Indicadores*. *Revista de Negocios y Gestión*, 15(2), 45-56.

Smith, JD (2019). *Maximizar la eficiencia en el lugar de trabajo*. *Harvard Business Review*, 97(3), 62-69.

Vargas, F. & Riascos, B. (2021). *Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las empresas "Retail" en el marco de la pandemia covid-19 en Santiago de Cali-Colombia*. Autónoma de Occidente. <https://hdl.handle.net/10614/13636>



Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>TRABAJO REMOTO</b>	Según Vargas & Riascos (2021), en su investigación “Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las Empresas “retail” en el marco de la pandemia covid-19 en Santiago de Cali Colombia” nos menciona que el trabajo remoto es un trabajo que se ejecuta fuera del entorno tradicional de la oficina, también es reconocido como trabajo desde casa o trabajo a distancia. Por lo tanto, se espera que los empleados puedan ejecutar con éxito eficazmente los proyectos y tareas diarias sin que tengan que desplazarse a la oficina todos los días, donde la empresa y el colaborador buscan beneficios mutuos como la flexibilidad en la vida profesional y personal del empleado (Castro, 2021).	Es una variable cuantitativa y se mide con cuestionarios, formularios y con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 8 indicadores y 8 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	<b>Eficacia</b>	Capacidad de hacer algo de manera efectiva	<b>Ordinal</b> Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Resultados obtenidos	
			Tiempo necesario		
			<b>Flexibilidad</b>	Adaptación	
			Efectividad		
			<b>Entorno tradicional</b>	Toma de decisiones	
Ubicación					
Horarios					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	Machuca (2022) nos indica que la eficiencia laboral trata de ayudar a que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma inteligente, sin que eso implique que deban trabajar más horas. Podemos decir, que es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas. Precisamente estos son los elementos que las personas suelen identificar en la definición de eficiencia: la capacidad de lograr resultados positivos y de administrar los recursos de forma inteligente. Por lo tanto, para que una empresa tenga un buen nivel de eficiencia laboral debe cumplir con ciertos requisitos, como el estímulo y la motivación de los trabajadores, con el propósito de desarrollar compromiso laboral.	Es una variable cuantitativa y se mide con cuestionarios, formularios y con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 9 indicadores y 9 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	<b>Optimizar tiempo</b>	Herramientas tecnológicas	<b>Ordinal</b> Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Establecer metas	
			Evitar procrastinar		
			<b>Administrar los recursos</b>	Planificación	
			Coordinación		
			<b>Compromiso laboral</b>	Seguimiento y control	
Identificación con la organización					
Conexión con la tarea laboral					
Energía y entusiasmo					

Elaboración propia



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**

Fecha de recolección: 30/10/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

***Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
1	¿Considera que el realizar sus actividades de manera efectiva favorece la organización?					
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la organización?					
3	¿Considera que utiliza el tiempo necesario para la realización de sus funciones?					
<b>DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD</b>						
4	¿Consideras que es importante adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada?					
5	¿Consideras que algunos puestos laborales pueden ser más efectivos de manera remota?					
<b>DIMENSIÓN: ENTORNO TRADICIONAL</b>						
6	¿Es importante estar debidamente capacitado para tomar decisiones al momento de iniciar algún proceso?					
7	¿Para realizar el trabajo en casa de forma saludable es necesario contar con buenas condiciones del puesto y del entorno?					
8	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?					

¡Gracias por su colaboración!



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**

Fecha de recolección: 30/10/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

***Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: EFICIENCIA LABORAL	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: OPTIMIZAR TIEMPO</b>						
9	¿Es importante el uso de herramientas tecnológicas para optimizar los tiempos en el desempeño de sus funciones?					
10	¿Para un buen desempeño de sus funciones consideras necesario establecer metas claras?					
11	¿Considera necesario evitar la procrastinación para optimizar los tiempos?					
<b>DIMENSIÓN: ADMINISTRAR LOS RECURSOS</b>						
12	¿Considera que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?					
13	¿Con qué frecuencia realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?					
14	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL</b>						
15	¿Se siente identificado con la organización donde labora?					
16	¿Qué tan frecuente siente conexión con la tarea laboral que realiza en su organización?					
17	¿Con qué frecuencia al desempeñar sus funciones se siente con energía y entusiasmo?					

**¡Gracias por su colaboración!**



## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Lino Gamarra Edgar Laureano		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Murga García María del Pilar
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo remoto





Según Vargas & Riascos (2021), en su investigación nos menciona que el trabajo remoto es un trabajo que se ejecuta fuera del entorno tradicional de la oficina, también es reconocido como trabajo desde casa o trabajo a distancia. Por lo tanto, se espera que los empleados puedan ejecutar con éxito eficazmente los proyectos y tareas diarias sin que tengan que desplazarse a la oficina todos los días, donde la empresa y el colaborador buscan beneficios mutuos como la flexibilidad en la vida profesional y personal del empleado.

• **Variable 2:** Eficiencia laboral

Machuca (2022) nos indica que la eficiencia laboral trata de ayudar a que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma inteligente, sin que eso implique que deban trabajar más horas. Podemos decir, que es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas.

Precisamente estos son los elementos que las personas suelen identificar en la definición de eficiencia: la capacidad de lograr resultados positivos y de administrar los recursos de forma inteligente. Por lo tanto, para que una empresa tenga un buen nivel de eficiencia laboral debe cumplir con ciertos requisitos, como el estímulo y la motivación de los trabajadores, con el propósito de desarrollar compromiso laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo remoto	Eficacia	Según Smith, JD (2019), la eficacia se refiere a la capacidad de hacer algo de manera efectiva y con el menor uso posible de recursos. Algunos indicadores comunes de eficiencia incluyen la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, el tiempo necesario para completar una tarea y la cantidad de desperdicio generado durante un proceso.
	Flexibilidad	De acuerdo con Smith, J. (2021), nos menciona que la flexibilidad es la capacidad de adaptarse y responder de manera efectiva a diversas situaciones o circunstancias que puedan ser cambiantes.
	Entorno tradicional	González (2019), nos habla que el entorno tradicional se caracteriza por una estructura jerárquica rígida y una comunicación formal y vertical en las organizaciones. Este entorno se basa en prácticas establecidas a lo largo del tiempo y tiende a resistir cambios y nuevas formas de trabajo. Martínez (2020) define el entorno tradicional como aquel en el cual las decisiones se toman de manera centralizada y existe una clara delimitación de roles y responsabilidades dentro de la organización. Este entorno se caracteriza por su enfoque en la estabilidad y la eficiencia operativa.
Eficiencia laboral	Optimizar tiempo	Según Garcia y Martinez (2022), la optimización del tiempo se refiere al uso efectivo de herramientas tecnológicas como aplicaciones de seguimiento del tiempo y recordatorios para mejorar la productividad y reducir el tiempo desperdiciado y la procrastinación. En su investigación "The role of technology in time optimization: A study on time tracking apps", los autores examinan el papel de la tecnología en la gestión del tiempo. Analizan cómo las aplicaciones de seguimiento del tiempo pueden ayudar a las personas a identificar dónde se está invirtiendo tiempo de manera no productiva y cómo pueden optimizarlo.
	Administrar los recursos	Smith (2018), administrar los recursos se refiere a la planificación y coordinación de los recursos disponibles en una organización para lograr los objetivos establecidos. Johnson y Parker (2019) lo definen como el proceso de identificar, adquirir y utilizar los recursos necesarios para cumplir con las demandas y necesidades de una organización. También trata de optimizar el uso de los recursos disponibles para maximizar la productividad y minimizar el desperdicio. Esto implica una gestión efectiva de los recursos en términos de planificación, adquisición, seguimiento y control.





	Compromiso laboral	Según Saks (2020), el compromiso laboral se refiere al vínculo psicológico que los empleados tienen con su trabajo. Este vínculo se caracteriza por una fuerte identificación con la organización, altos niveles de energía y entusiasmo, y un sentido de propósito en la tarea laboral. Meyer y Allen (2018) define el compromiso laboral como un estado mental positivo que resulta de la combinación de dos factores: el apego que los empleados tienen hacia su trabajo y la creencia en los valores y objetivos de la organización.
--	--------------------	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023” elaborado por Murga García María del Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento: Trabajo remoto**

- Primera dimensión: **Eficacia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de hacer algo de manera efectiva.	1	4	4	4	
Resultados obtenidos.	2	4	4	4	
Tiempo necesario.	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación.	4	4	4	4	
Efectividad.	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Entorno tradicional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones.	6	4	4	4	
Ubicación.	7	4	4	4	
Horarios.	8	4	4	4	

**Variable del instrumento: Eficiencia laboral**

- Primera dimensión: **Optimizar tiempos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas tecnológicas.	9	4	4	4	
Establecer metas.	10	4	4	4	
Evitar procrastinar.	11	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Administrar los recursos**





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación.	12	4	4	4	
Coordinación.	13	4	4	4	
Seguimiento y control.	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con la organización.	15	4	4	4	
Conexión con la tarea laboral.	16	4	4	4	
Energía y entusiasmo.	17	4	4	4	

.....  
**Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano**

**DNI N° 32650876**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**

Fecha de recolección: 30/10/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

***Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
1	¿Considera que el realizar sus actividades de manera efectiva favorece la organización?					
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la organización?					
3	¿Considera que utiliza el tiempo necesario para la realización de sus funciones?					
<b>DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD</b>						
4	¿Consideras que es importante adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada?					
5	¿Consideras que algunos puestos laborales pueden ser más efectivos de manera remota?					
<b>DIMENSIÓN: ENTORNO TRADICIONAL</b>						
6	¿Es importante estar debidamente capacitado para tomar decisiones al momento de iniciar algún proceso?					
7	¿Para realizar el trabajo en casa de forma saludable es necesario contar con buenas condiciones del puesto y del entorno?					
8	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?					

¡Gracias por su colaboración!



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**

Fecha de recolección: 30/10/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

***Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: EFICIENCIA LABORAL	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: OPTIMIZAR TIEMPO</b>						
9	¿Es importante el uso de herramientas tecnológicas para optimizar los tiempos en el desempeño de sus funciones?					
10	¿Para un buen desempeño de sus funciones consideras necesario establecer metas claras?					
11	¿Considera necesario evitar la procrastinación para optimizar los tiempos?					
<b>DIMENSIÓN: ADMINISTRAR LOS RECURSOS</b>						
12	¿Considera que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?					
13	¿Con qué frecuencia realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?					
14	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL</b>						
15	¿Se siente identificado con la organización donde labora?					
16	¿Qué tan frecuente siente conexión con la tarea laboral que realiza en su organización?					
17	¿Con qué frecuencia al desempeñar sus funciones se siente con energía y entusiasmo?					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Abraham Cárdenas Saavedra		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Murga García María del Pilar
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo remoto





Según Vargas & Riascos (2021), en su investigación nos menciona que el trabajo remoto es un trabajo que se ejecuta fuera del entorno tradicional de la oficina, también es reconocido como trabajo desde casa o trabajo a distancia. Por lo tanto, se espera que los empleados puedan ejecutar con éxito eficazmente los proyectos y tareas diarias sin que tengan que desplazarse a la oficina todos los días, donde la empresa y el colaborador buscan beneficios mutuos como la flexibilidad en la vida profesional y personal del empleado.

• **Variable 2:** Eficiencia laboral

Machuca (2022) nos indica que la eficiencia laboral trata de ayudar a que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma inteligente, sin que eso implique que deban trabajar más horas. Podemos decir, que es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas.

Precisamente estos son los elementos que las personas suelen identificar en la definición de eficiencia: la capacidad de lograr resultados positivos y de administrar los recursos de forma inteligente. Por lo tanto, para que una empresa tenga un buen nivel de eficiencia laboral debe cumplir con ciertos requisitos, como el estímulo y la motivación de los trabajadores, con el propósito de desarrollar compromiso laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo remoto	Eficacia	Según Smith, JD (2019), la eficacia se refiere a la capacidad de hacer algo de manera efectiva y con el menor uso posible de recursos. Algunos indicadores comunes de eficiencia incluyen la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, el tiempo necesario para completar una tarea y la cantidad de desperdicio generado durante un proceso.
	Flexibilidad	De acuerdo con Smith, J. (2021), nos menciona que la flexibilidad es la capacidad de adaptarse y responder de manera efectiva a diversas situaciones o circunstancias que puedan ser cambiantes.
	Entorno tradicional	González (2019), nos habla que el entorno tradicional se caracteriza por una estructura jerárquica rígida y una comunicación formal y vertical en las organizaciones. Este entorno se basa en prácticas establecidas a lo largo del tiempo y tiende a resistir cambios y nuevas formas de trabajo. Martínez (2020) define el entorno tradicional como aquel en el cual las decisiones se toman de manera centralizada y existe una clara delimitación de roles y responsabilidades dentro de la organización. Este entorno se caracteriza por su enfoque en la estabilidad y la eficiencia operativa.
Eficiencia laboral	Optimizar tiempo	Según Garcia y Martinez (2022), la optimización del tiempo se refiere al uso efectivo de herramientas tecnológicas como aplicaciones de seguimiento del tiempo y recordatorios para mejorar la productividad y reducir el tiempo desperdiciado y la procrastinación. En su investigación "The role of technology in time optimization: A study on time tracking apps", los autores examinan el papel de la tecnología en la gestión del tiempo. Analizan cómo las aplicaciones de seguimiento del tiempo pueden ayudar a las personas a identificar dónde se está invirtiendo tiempo de manera no productiva y cómo pueden optimizarlo.
	Administrar los recursos	Smith (2018), administrar los recursos se refiere a la planificación y coordinación de los recursos disponibles en una organización para lograr los objetivos establecidos. Johnson y Parker (2019) lo definen como el proceso de identificar, adquirir y utilizar los recursos necesarios para cumplir con las demandas y necesidades de una organización. También trata de optimizar el uso de los recursos disponibles para maximizar la productividad y minimizar el desperdicio. Esto implica una gestión efectiva de los recursos en términos de planificación, adquisición, seguimiento y control.





	Compromiso laboral	Según Saks (2020), el compromiso laboral se refiere al vínculo psicológico que los empleados tienen con su trabajo. Este vínculo se caracteriza por una fuerte identificación con la organización, altos niveles de energía y entusiasmo, y un sentido de propósito en la tarea laboral. Meyer y Allen (2018) define el compromiso laboral como un estado mental positivo que resulta de la combinación de dos factores: el apego que los empleados tienen hacia su trabajo y la creencia en los valores y objetivos de la organización.
--	--------------------	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023” elaborado por Murga García María del Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento: Trabajo remoto**

- Primera dimensión: **Eficacia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de hacer algo de manera efectiva.	1	4	4	4	
Resultados obtenidos.	2	4	4	4	
Tiempo necesario.	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación.	4	4	4	4	
Efectividad.	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Entorno tradicional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones.	6	4	4	4	
Ubicación.	7	4	4	4	
Horarios.	8	4	4	4	

**Variable del instrumento: Eficiencia laboral**

- Primera dimensión: **Optimizar tiempos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas tecnológicas.	9	4	4	4	
Establecer metas.	10	4	4	4	
Evitar procrastinar.	11	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Administrar los recursos**





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación.	12	4	4	4	
Coordinación.	13	4	4	4	
Seguimiento y control.	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con la organización.	15	4	4	4	
Conexión con la tarea laboral.	16	4	4	4	
Energía y entusiasmo.	17	4	4	4	

.....  
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

**DNI N° 07424958**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**

Fecha de recolección: 30/10/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

***Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
1	¿Considera que el realizar sus actividades de manera efectiva favorece la organización?					
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la organización?					
3	¿Considera que utiliza el tiempo necesario para la realización de sus funciones?					
<b>DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD</b>						
4	¿Consideras que es importante adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada?					
5	¿Consideras que algunos puestos laborales pueden ser más efectivos de manera remota?					
<b>DIMENSIÓN: ENTORNO TRADICIONAL</b>						
6	¿Es importante estar debidamente capacitado para tomar decisiones al momento de iniciar algún proceso?					
7	¿Para realizar el trabajo en casa de forma saludable es necesario contar con buenas condiciones del puesto y del entorno?					
8	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?					

¡Gracias por su colaboración!

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**

Fecha de recolección: 30/10/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

***Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmurgaga10@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: EFICIENCIA LABORAL	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: OPTIMIZAR TIEMPO</b>						
9	¿Es importante el uso de herramientas tecnológicas para optimizar los tiempos en el desempeño de sus funciones?					
10	¿Para un buen desempeño de sus funciones consideras necesario establecer metas claras?					
11	¿Considera necesario evitar la procrastinación para optimizar los tiempos?					
<b>DIMENSIÓN: ADMINISTRAR LOS RECURSOS</b>						
12	¿Considera que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?					
13	¿Con qué frecuencia realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?					
14	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL</b>						
15	¿Se siente identificado con la organización donde labora?					
16	¿Qué tan frecuente siente conexión con la tarea laboral que realiza en su organización?					
17	¿Con qué frecuencia al desempeñar sus funciones se siente con energía y entusiasmo?					

¡Gracias por su colaboración!





## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Luis Junior Montenegro Príncipe
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    )
	Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración, logística, marketing, planificación estratégica e investigación.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años (    )
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Murga García María del Pilar
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo remoto





Según Vargas & Riascos (2021), en su investigación nos menciona que el trabajo remoto es un trabajo que se ejecuta fuera del entorno tradicional de la oficina, también es reconocido como trabajo desde casa o trabajo a distancia. Por lo tanto, se espera que los empleados puedan ejecutar con éxito eficazmente los proyectos y tareas diarias sin que tengan que desplazarse a la oficina todos los días, donde la empresa y el colaborador buscan beneficios mutuos como la flexibilidad en la vida profesional y personal del empleado.

• **Variable 2:** Eficiencia laboral

Machuca (2022) nos indica que la eficiencia laboral trata de ayudar a que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma inteligente, sin que eso implique que deban trabajar más horas. Podemos decir, que es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas.

Precisamente estos son los elementos que las personas suelen identificar en la definición de eficiencia: la capacidad de lograr resultados positivos y de administrar los recursos de forma inteligente. Por lo tanto, para que una empresa tenga un buen nivel de eficiencia laboral debe cumplir con ciertos requisitos, como el estímulo y la motivación de los trabajadores, con el propósito de desarrollar compromiso laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo remoto	Eficacia	Según Smith, JD (2019), la eficacia se refiere a la capacidad de hacer algo de manera efectiva y con el menor uso posible de recursos. Algunos indicadores comunes de eficiencia incluyen la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, el tiempo necesario para completar una tarea y la cantidad de desperdicio generado durante un proceso.
	Flexibilidad	De acuerdo con Smith, J. (2021), nos menciona que la flexibilidad es la capacidad de adaptarse y responder de manera efectiva a diversas situaciones o circunstancias que puedan ser cambiantes.
	Entorno tradicional	González (2019), nos habla que el entorno tradicional se caracteriza por una estructura jerárquica rígida y una comunicación formal y vertical en las organizaciones. Este entorno se basa en prácticas establecidas a lo largo del tiempo y tiende a resistir cambios y nuevas formas de trabajo. Martínez (2020) define el entorno tradicional como aquel en el cual las decisiones se toman de manera centralizada y existe una clara delimitación de roles y responsabilidades dentro de la organización. Este entorno se caracteriza por su enfoque en la estabilidad y la eficiencia operativa.
Eficiencia laboral	Optimizar tiempo	Según Garcia y Martinez (2022), la optimización del tiempo se refiere al uso efectivo de herramientas tecnológicas como aplicaciones de seguimiento del tiempo y recordatorios para mejorar la productividad y reducir el tiempo desperdiciado y la procrastinación. En su investigación "The role of technology in time optimization: A study on time tracking apps", los autores examinan el papel de la tecnología en la gestión del tiempo. Analizan cómo las aplicaciones de seguimiento del tiempo pueden ayudar a las personas a identificar dónde se está invirtiendo tiempo de manera no productiva y cómo pueden optimizarlo.
	Administrar los recursos	Smith (2018), administrar los recursos se refiere a la planificación y coordinación de los recursos disponibles en una organización para lograr los objetivos establecidos. Johnson y Parker (2019) lo definen como el proceso de identificar, adquirir y utilizar los recursos necesarios para cumplir con las demandas y necesidades de una organización. También trata de optimizar el uso de los recursos disponibles para maximizar la productividad y minimizar el desperdicio. Esto implica una gestión efectiva de los recursos en términos de planificación, adquisición, seguimiento y control.





	Compromiso laboral	Según Saks (2020), el compromiso laboral se refiere al vínculo psicológico que los empleados tienen con su trabajo. Este vínculo se caracteriza por una fuerte identificación con la organización, altos niveles de energía y entusiasmo, y un sentido de propósito en la tarea laboral. Meyer y Allen (2018) define el compromiso laboral como un estado mental positivo que resulta de la combinación de dos factores: el apego que los empleados tienen hacia su trabajo y la creencia en los valores y objetivos de la organización.
--	--------------------	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023” elaborado por Murga García María del Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento: Trabajo remoto**

- Primera dimensión: **Eficacia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de hacer algo de manera efectiva.	1	4	4	4	
Resultados obtenidos.	2	4	4	4	
Tiempo necesario.	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación.	4	4	4	4	
Efectividad.	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Entorno tradicional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones.	6	4	4	4	
Ubicación.	7	4	4	4	
Horarios.	8	4	4	4	

**Variable del instrumento: Eficiencia laboral**

- Primera dimensión: **Optimizar tiempos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas tecnológicas.	9	4	4	4	
Establecer metas.	10	4	4	4	
Evitar procrastinar.	11	4	4	4	





- Segunda dimensión: **Administrar los recursos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación.	12	4	4	4	
Coordinación.	13	4	4	4	
Seguimiento y control.	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con la organización.	15	4	4	4	
Conexión con la tarea laboral.	16	4	4	4	
Energía y entusiasmo.	17	4	4	4	

**Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior**  
**DNI: 43978959**  
**CLAD: 44173**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**Matriz de consistencia**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p>El trabajo remoto se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023.</p>	<p><b>Trabajo remoto</b></p>	<p><b>Eficacia</b></p>	Capacidad de hacer algo de manera efectiva	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 30</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
					Resultados obtenidos	
					Tiempo necesario	
				<p><b>Flexibilidad</b></p>	Adaptación	
					Efectividad	
				<p><b>Entorno tradicional</b></p>	Toma de decisiones	
Ubicación						
Horarios						
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la eficacia y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la flexibilidad y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el entorno tradicional y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos :</b></p> <p>Establecer la relación entre la eficacia y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la flexibilidad y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.</p> <p>Establecer la relación entre el entorno tradicional y la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Secundaria:</b></p> <p>H1 La eficacia se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.</p> <p>H2 La flexibilidad se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.</p> <p>H3 El entorno tradicional se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una empresa de Breña 2023.</p>	<p><b>Eficiencia laboral</b></p>	<p><b>Optimizar tiempo</b></p>	Herramientas tecnológicas	
					Establecer metas	
					Evitar procrastinar	
				<p><b>Administrar los recursos</b></p>	Planificación	
					Coordinación	
					Seguimiento y control	
				<p><b>Compromiso laboral</b></p>	Identificación con la organización	
					Conexión con la tarea laboral	
					Energía y entusiasmo	

**Tabla 1:** Confiabilidad del instrumento de trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	8

**Nota:** Reporte SPSS V.26

**Tabla 2:** Estadística total del elemento del instrumento de motivación intrínseca

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	13,47	17,267	,371	,838
VAR00002	13,53	15,410	,690	,793
VAR00003	13,00	17,000	,367	,842
VAR00004	13,13	17,838	,307	,846
VAR00005	13,60	15,400	,747	,786
VAR00006	13,73	14,924	,878	,770
VAR00007	13,87	17,124	,544	,814
VAR00008	13,93	16,638	,753	,795

**Nota:** Reporte SPSS V.26

**Análisis de la confiabilidad:** El coeficiente de fiabilidad del cuestionario fue =0,832 cuando se aplicó a una muestra piloto de 15 encuestados con características similares, como se muestra en las tablas 1 y 2. El cuestionario es internamente coherente y de nivel BUENA, por lo que es adecuado para aplicarlo a los participantes de la muestra.

**Tabla 3:** Confiabilidad del instrumento de eficiencia laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	9

**Nota:** Reporte SPSS V.26

**Tabla 4:** Estadística total del elemento del instrumento de eficiencia laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00009	15,20	21,886	,627	,871
VAR00010	15,27	22,638	,644	,869
VAR00011	15,80	21,886	,833	,854
VAR00012	15,20	21,886	,627	,871
VAR00013	15,20	21,314	,702	,864
VAR00014	15,53	23,695	,561	,876
VAR00015	14,67	24,952	,439	,884
VAR00016	15,20	21,314	,702	,864
VAR00017	15,53	23,695	,561	,876

**Nota:** Reporte SPSS V.26

**Análisis de la confiabilidad:** Como se indica en las tablas 3 y 4, una muestra piloto de 15 encuestados comparables arrojó un valor de fiabilidad del cuestionario de 0,883. El cuestionario tiene buena consistencia interna y de nivel BUENA, por lo que debe utilizarse con los participantes de la muestra.



**Tabla 5:** Rango Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq y < 0,9$	Buena
$0,7 \leq y < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq y < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq y < 0,6$	Pobre
$< 0,5$	Inaceptable

**Tabla 6:** Grado de Correlación Rho Spearman

Rango	Grado de Correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota.* Hernández Sampieri (2014)





contabilidad trabajo remoto y eficiencia.sav [ConjuntoDatos 1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 17 de 17 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3
5	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
6	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3
7	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
8	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2
9	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3
10	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
11	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3
12	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
13	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2
14	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3
15	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	

Vista de datos Vista de variables

data trabajo remoto y eficiencia.sav [ConjuntoDatos 1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

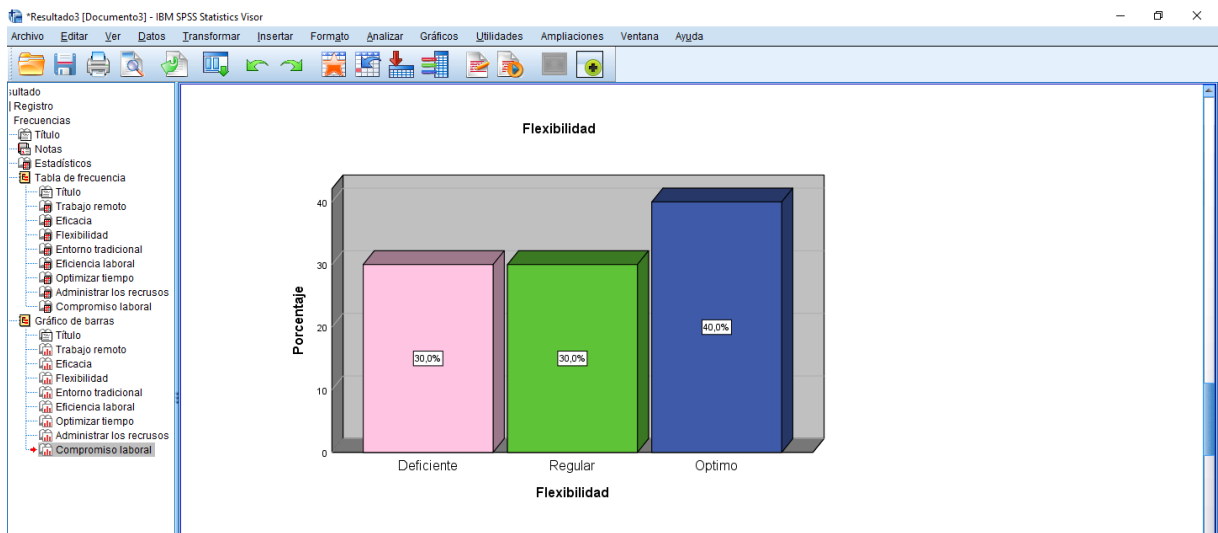
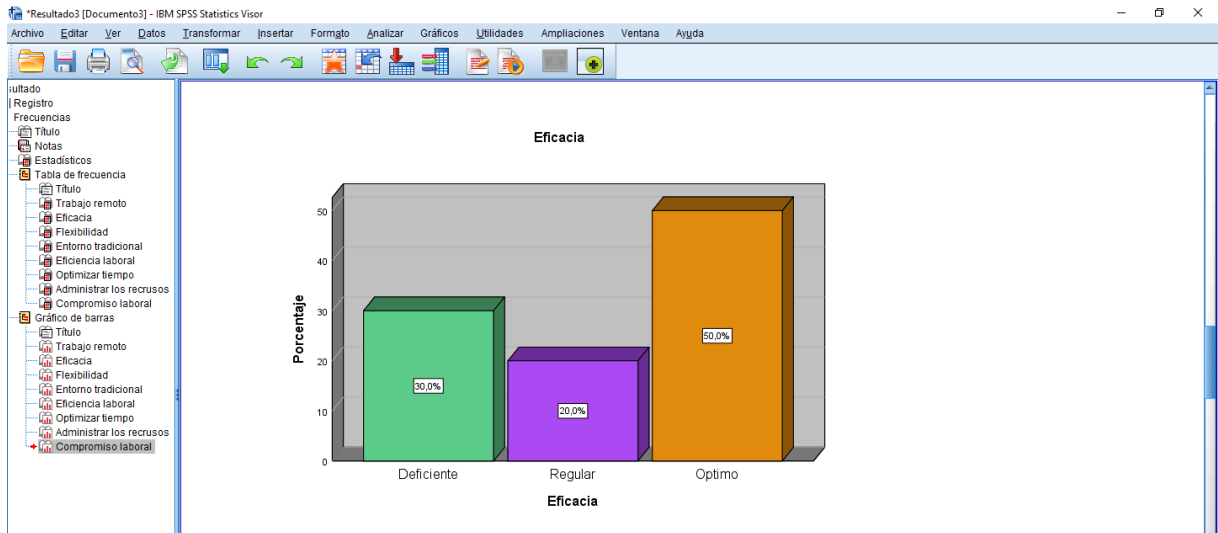
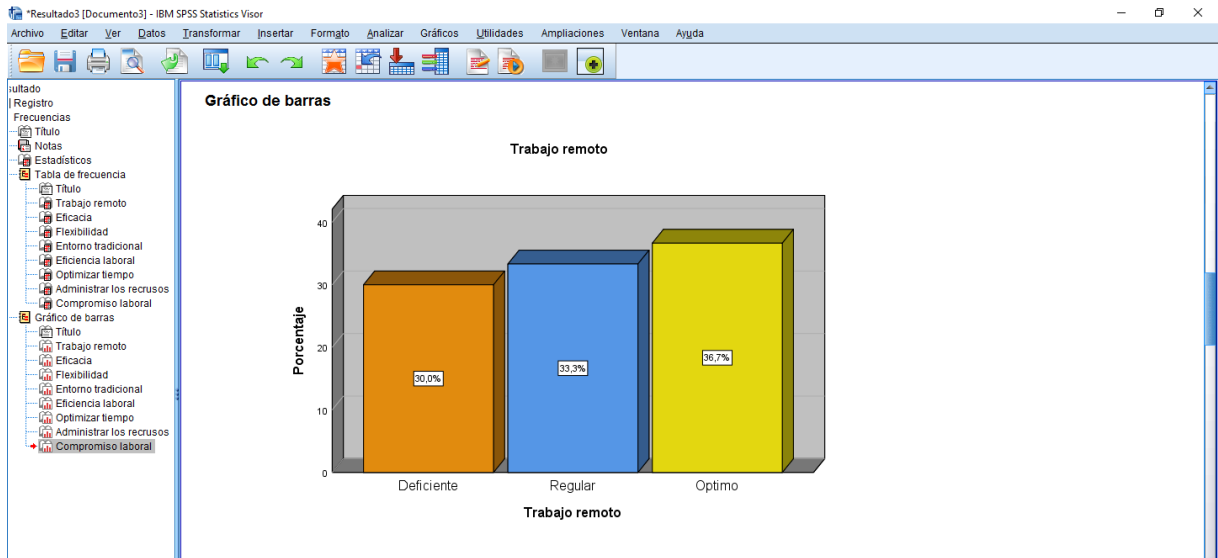
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Trabajo_rem...	Númérico	8	0	Trabajo remoto	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Eficacia	Númérico	8	0	Eficacia	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Flexibilidad	Númérico	8	0	Flexibilidad	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Entorno	Númérico	8	0	Entorno tradicio...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Eficiencia_l...	Númérico	8	0	Eficiencia laboral	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Optimizar	Númérico	8	0	Optimizar tiempo	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Administrar	Númérico	8	0	Administrar los ...	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Compromiso	Númérico	8	0	Compromiso la...	{1, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9											

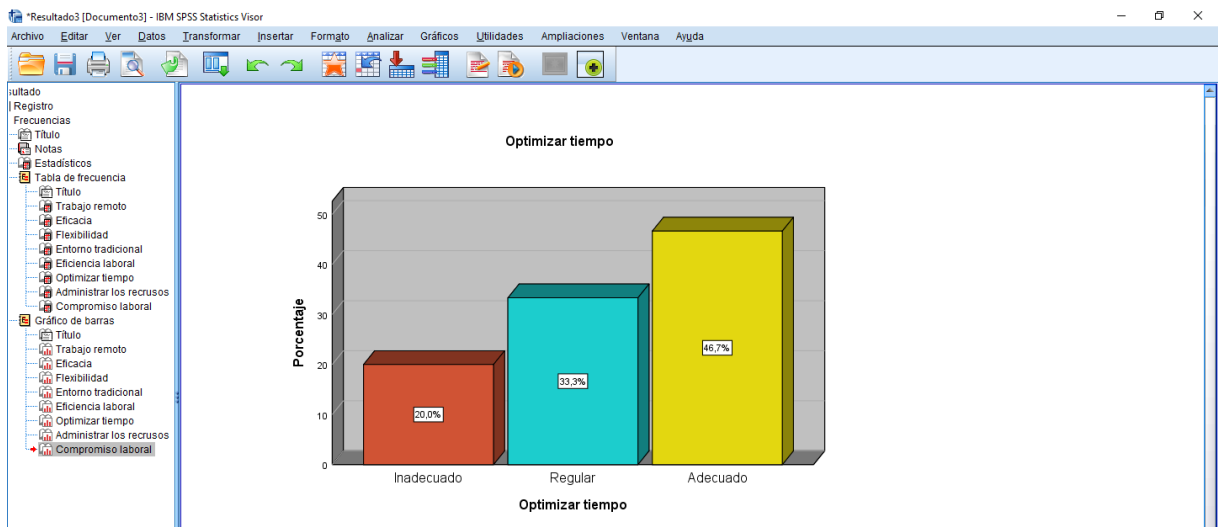
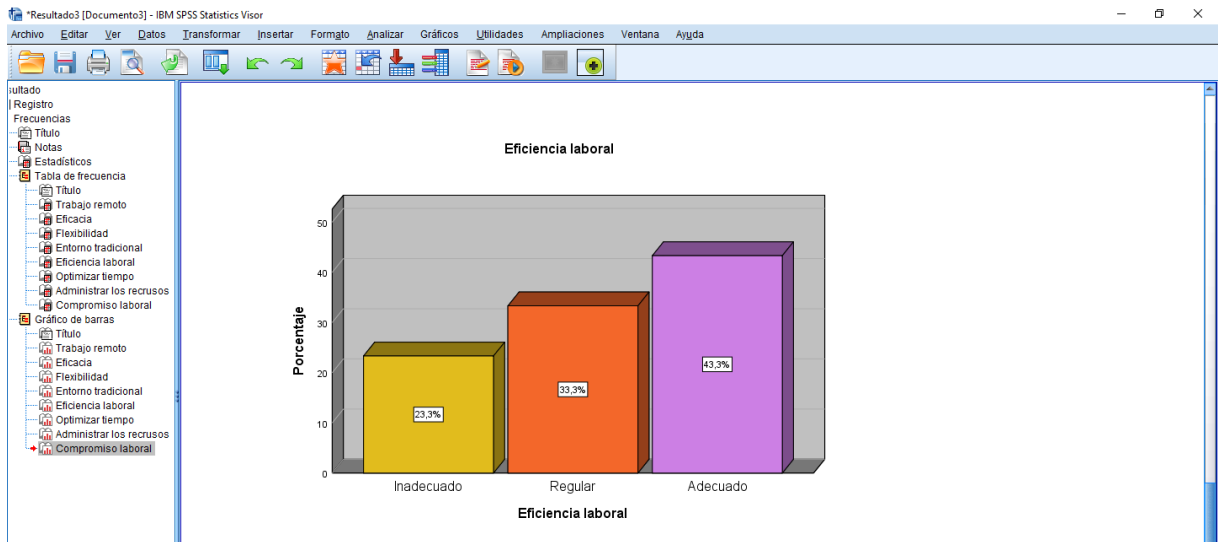
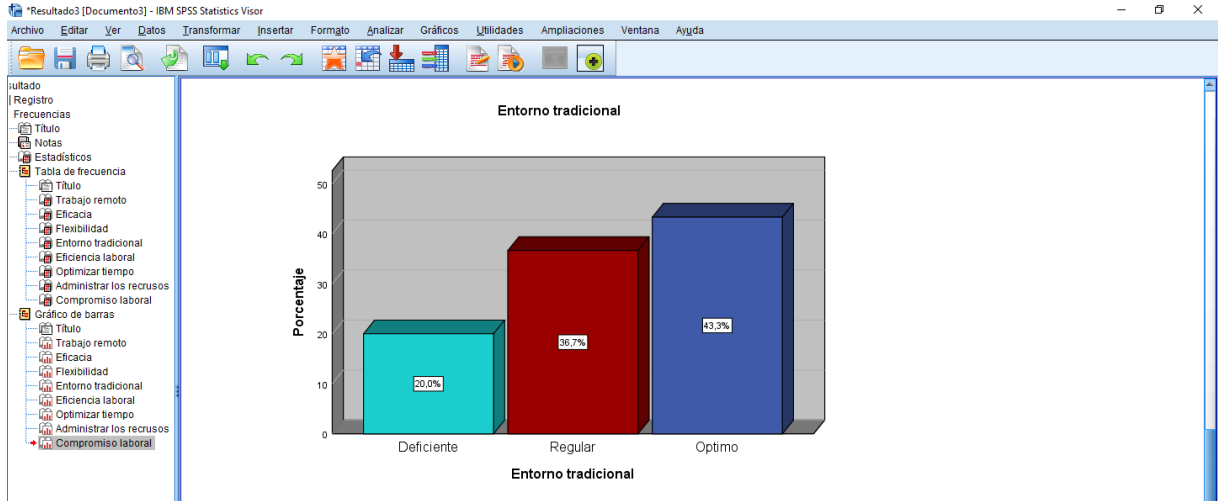
data trabajo remoto y eficiencia.sav [ConjuntoDatos 1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Trabajo_r emoto	Eficacia	Flexibilida d	Entorno	Eficiencia_laboral	Optimizar	Administrar	Compromiso	var	var	var	var
10	3	3	3	2	3	2	3	3				
11	1	1	1	1	2	2	2	2				
12	2	2	2	2	2	2	2	1				
13	3	3	3	3	3	3	3	3				
14	3	3	3	3	3	3	3	3				
15	1	1	1	2	1	1	1	2				
16	2	3	2	3	2	3	3	2				
17	2	2	3	2	3	2	3	3				
18	1	1	1	1	1	1	1	1				
19	2	2	2	2	2	2	2	2				
20	1	1	1	2	1	2	2	1				
21	1	1	1	1	1	1	1	1				
22	1	1	1	1	2	2	2	2				
23	2	2	2	2	2	2	2	1				
24	3	3	3	3	3	3	3	3				
25	3	3	3	3	2	3	2	3				
26	1	1	1	2	1	1	1	2				
27	1	1	1	1	1	1	1	1				
28	1	1	1	1	2	2	2	2				
29	2	2	2	2	1	1	1	1				
30	3	3	3	3	3	3	3	3				
31												

Vista de datos Vista de variables







## Cuestionario virtual para la encuesta

Preguntas Respuestas **30** Configuración

Puntos totales: 0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Sección 1 de 2

### "Cuestionario Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023"

Mi nombre es Murga García, María, estudiante de Administración de la Universidad Privada César Vallejo. El presente formulario es parte de la recolección de información que se llevará a cabo con fines académicos para obtener el título profesional de Licenciada en administración. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia laboral, siendo la encuesta anónima, para ello quisiera contar con tu valiosa participación considerando como opciones de respuestas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Preguntas Respuestas **30** Configuración

Puntos totales: 0

Sección 2 de 2

Instrumento 1

Trabajo remoto

1. ¿Considera que el realizar sus actividades de manera efectiva favorece la organización? \*

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y eficiencia laboral en una empresa de Breña, 2023", cuyo autor es MURGA GARCIA MARIA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARRANZA ESTELA TEODORO <b>DNI:</b> 08074405 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 26- 11-2023 19:42:52

Código documento Trilce: TRI - 0662338