



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial
de San Juan de Lurigancho en el año 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Llamas Mendoza, Rosa Solange (orcid.org/0000-0002-5301-1737)
Paredes Sáenz, Graciela Leonidas (orcid.org/0000-0002-3820-7774)

ASESOR:

Dr. Carrasco Pintado, Pablo Ramón (orcid.org/0000-0002-0378-2269)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Llamas Mendoza Rosa

Dedicado a Dios por darme la vida y fortaleza para concluir mi carrera, a mis padres y a mis hermanos, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindando su apoyo y consejos para ser una mejor persona, a mis abuelos por su amor y confianza durante toda mi carrera profesional, a mi tío Tomas que desde el cielo me cuida y me guía para que todo salga bien, a mi mascota Toby por acompañarme todas las noches mientras desarrollaba esta investigación, a mis tíos, mis amigos, compañeros y todas aquellas personas que tuvieron fe en mí.

Paredes Saenz Graciela

Se la dedico a mi mamá Graciela Saenz por ser el soporte de mi vida, ya que sin su apoyo no hubiera logrado culminar esta etapa de mi vida y que sé que desde el cielo está feliz por todos mis logros. A mi papá Aurelio Paredes por estar guiándome y apoyándome en esta etapa de mi vida. Y a Dios por siempre cuidar de mi.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por brindarnos sabiduría y protección constante, a nuestros padres por su amor incondicional, a los docentes Dr. Pablo Ramon Carrasco Pintado, Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños y Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha por su invaluable orientación académica y a todos los que contribuyeron al desarrollo de este proyecto. Gracias por compartir su conocimiento y por creer en nuestro trabajo, este logro no hubiera sido posible sin ustedes.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRASCO PINTADO PABLO RAMON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA COMERCIAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO EN EL AÑO 2023", cuyos autores son LLAMAS MENDOZA ROSA SOLANGE, PAREDES SAENZ GRACIELA LEONIDAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 05 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRASCO PINTADO PABLO RAMON DNI: 25747772 ORCID: 0000-0002-0378-2269	Firmado electrónicamente por: PCARRASCOP el 05- 12-2023 18:08:14

Código documento Trilce: TRI - 0684192



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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LLAMAS MENDOZA ROSA SOLANGE, PAREDES SAENZ GRACIELA LEONIDAS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA COMERCIAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO EN EL AÑO 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GRACIELA LEONIDAS PAREDES SAENZ DNI: 77092392 ORCID: 0000-0002-3820-7774	Firmado electrónicamente por: GPAREDESSA11 el 05-12-2023 19:13:02
ROSAL SOLANGE LLAMAS MENDOZA DNI: 72127112 ORCID: 0000-0002-5301-1737	Firmado electrónicamente por: RLLAMAS el 05-12-2023 18:32:37

Código documento Trilce: TRI – 0684193

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
4.1. Estadística descriptiva	21
4.2. Prueba de normalidad	26
4.3. Estadística inferencial	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Formulación de objetivos	3
Tabla 2. Formulación de hipótesis	4
Tabla 3. Estadística descriptiva para la variable trabajo remoto	21
Tabla 4. Estadística descriptiva para la variable desempeño laboral	22
Tabla 5. Estadística descriptiva para la dimensión planificación	23
Tabla 6. Estadística descriptiva para la dimensión elementos de las tic	24
Tabla 7. Estadística descriptiva para la dimensión espacio físico	25
Tabla 8. Test de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables	26
Tabla 9. Prueba de hipótesis general entre el trabajo remoto y el desempeño laboral	27
Tabla 10. Prueba de hipótesis general entre la planificación y el desempeño laboral	28
Tabla 11. Prueba de hipótesis general entre el elemento de las tic y el desempeño laboral	29
Tabla 12. Prueba de hipótesis general entre el espacio físico y el desempeño laboral	30

Índice de figuras

Figura 1. Histograma de la variable trabajo remoto	21
Figura 2. Histograma de la variable desempeño laboral	22
Figura 3. Histograma de la dimensión planificación	23
Figura 4. Histograma de la dimensión elementos de las tic	24
Figura 5. Estadística descriptiva para la dimensión espacio físico	25
Figura 6. Gráfico de normalidad para las variables omnicanalidad y experiencia de compra	26

RESUMEN

La presente investigación, titulada "El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en una Empresa Comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023". El trabajo remoto es la ejecución de tareas laborales fuera de la ubicación convencional, empleando tecnologías para colaborar y comunicarse a distancia, mientras que el desempeño laboral se refiere a la eficacia y eficiencia con la cual un individuo realiza sus funciones laborales. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables, tipo de investigación tipo aplicada, con un diseño no experimental, corte transversal descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, se encuestó a 69 trabajadores utilizando un cuestionario de escala Likert. Los resultados revelaron una correlación positiva considerable de 0,695 mediante la estadística Rho de Spearman, con una significancia bilateral de 0,001. Esto indica que el trabajo remoto y el desempeño laboral son aceptados y alcanzan niveles óptimos en la empresa comercial estudiada. La conclusión destaca la relevancia del trabajo remoto, especialmente desde casa, en la optimización del rendimiento laboral. La investigación evidenció un impacto considerable y directo en la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa de San Juan de Lurigancho en el año 2023, respaldado por antecedentes, comparaciones y bases teóricas.

Palabras clave: Planificación, productividad, trabajo remoto y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research, titled "Remote Work and Work Performance in a Commercial Company in San Juan de Lurigancho in the year 2023." Remote work is the execution of work tasks outside the conventional location, using technologies to collaborate and communicate at a distance, while job performance refers to the effectiveness and efficiency with which an individual performs his or her job functions. This research aimed to analyze the relationship between both variables, type of applied research, with a non-experimental design, descriptive cross-sectional correlational and quantitative approach, 69 workers were surveyed using a Likert scale questionnaire. The results revealed a significant positive correlation of 0.695 using Spearman's Rho statistic, with a two-sided significance of 0.001. This indicates that remote work and job performance are accepted and reach optimal levels in the commercial company studied. The conclusion highlights the relevance of remote work, especially from home, in optimizing work performance. The research showed a significant and direct impact on the relationship between remote work and job performance in the San Juan de Lurigancho company in the year 2023, supported by antecedents, comparisons and theoretical bases.

Keywords: Planning, productivity, remote work and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha vuelto más desafiante lograr que los empleados modifiquen su comportamiento arraigado en antiguas formas de pensar y superen los desafíos de adaptación. Siendo fundamental emplear técnicas y procedimientos que evolucionan constantemente, y resulta obligatorio adaptar los procesos en el desarrollo de las instituciones (Quaglia & Gutiérrez, 2020). Asimismo, no es suficiente evaluar a los empleados desde una perspectiva cognitiva e intelectual, sino que debemos ir más allá al identificar y fortalecer las habilidades y potencialidades específicas de cada miembro del equipo (Guartán, Torres & Ollague, 2019).

A nivel internacional, según Ferrara et al. (2022) el trabajo remoto implica que los empleados realicen tareas laborales fuera de la organización utilizando la tecnología, varios estudios han explorado los efectos del trabajo remoto en el desempeño y el bienestar de los empleados, los resultados han sido variados, mostrando tanto consecuencias positivas como negativas. Se ha observado que el trabajo remoto afecta la percepción de los empleados sobre sí mismos y su entorno laboral, así como su salud física y mental, especialmente en lo que respecta a la conciliación entre trabajo y vida personal (Prodanova & Kocarev, 2021). Asimismo, según Toscano & Zappala (2021), el rendimiento laboral se refiere a la manera en que se obtiene la autorización que permite a los empleados llevar a cabo una tarea específica de manera más eficiente y productiva.

Por otro lado, de acuerdo con investigaciones realizadas en Perú, se ha descubierto que el trabajo remoto es una práctica común en diversas instituciones tanto públicas como privadas que están empleando (Torres & Villar, 2021). Por otro lado, las acciones, comportamientos y actitudes de los colaboradores con respecto a las funciones asignadas por el empleador, en consonancia con metas predefinidas, constituyen el desempeño laboral. Se ha notado que en ciertas empresas se implementa este enfoque, pero no se lleva a cabo una evaluación ni medición efectiva del rendimiento de los colaboradores. Sin embargo, hay organizaciones que si analizan y estudian a sus colaboradores

para conocer los posibles problemas que tuvieron al acoplarse en esta modalidad y afectaron en el desempeño laboral (Collado et al., 2022).

En una investigación localizada en Cusco propuso que su objetivo principal sea analizar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los empleados. En esta señaló que un 80% de las empresas instauraron el trabajo remoto brindándoles la confianza suficiente a sus trabajadores, con el fin de que desarrollen sus actividades eficazmente, es por ello, que se les especifico el tiempo, la fecha para cada actividad y los objetivos para cada área. (Mamani & Ricasca, 2021).

La empresa estudiada es nacional que opera en el sector comercial y se especializa en la distribución de servicios de telecomunicaciones. Tiene una sede en San Juan de Lurigancho, donde se encuentran ubicados los empleados del área de control interno, recursos humanos, logística y calidad. La principal dificultad que confronta la empresa se origina en la carencia de estrategias idóneas para el correcto desempeño de la modalidad de trabajo a distancia en el sector de ventas.

Según Rojas (2021), la causa principal es la deficiencia en la implementación de estas estrategias, lo que conlleva a un bajo desarrollo de las actividades de cada colaborador. A través de un estudio teórico descriptivo, se ha identificado que una causa central que afecta el rendimiento de los trabajadores es la falta de comunicación eficiente entre ellos.

A consecuencia de ello, si un líder no logra comunicar de manera efectiva las instrucciones y los objetivos a su equipo, esto conducirá a que las personas del equipo no realicen sus actividades de manera correcta. La falta de comprensión debido a la comunicación inadecuada dificulta la ejecución del trabajo, lo que a su vez resulta en una constante ocurrencia de errores por parte de los trabajadores (Pashanasi et al., 2021).

Por lo mencionado anteriormente se planteó las siguientes formulaciones de problemas para el proyecto de investigación, el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023? Y como

problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre los elementos de los Tic y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023? Y ¿Cuál es la relación que existe entre el espacio específico del trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023?

Este proyecto de investigación está compuesto por una justificación según los criterios Mendoza y Hernández (2020), los objetivos y el problema fueron formulados para demostrar y exponer los motivos necesario para desarrollar este estudio. Además, se debe de responder las siguientes interrogantes: el para que y él porque de esta investigación. Lo cual es justificada a nivel metodológico, social y teórico.

A nivel metodológica, ya que **expone la problemática** de esta investigación, con el fin de proponer nuevas aportes metodológicos y estrategias para fundamentar con información valida y confiable (Álvarez, 2020)

A nivel social, la justificación social apoya a las investigaciones que tienen como objetivo una resolución a la problemática. Además, este proyecto beneficiara a todas las empresas que estén presentando un caso similar, ya que va a resolver sus dudas de manera exhaustiva, sostenible y basada con evidencias científicas sobre este tema (Ochoa et al., 2020)

A nivel teórico, la justificación teórica busca profundizar los conceptos que se utilizan en una investigación, en cuanto al enfoque teórico de la problemática plateada En pocas palabras, cada detalle de esta información de estar relacionadas entre sí (Fernandez,2020).

Tabla 1. Formulación de objetivos

Orden	Descripción
Objetivo general	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL en el año 2023

Objetivo específico 1	Establecer la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL en el año 2023
Objetivo específico 2	Determinar la relación que existe entre elemento de las Tic's y el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL en el año 2023
Objetivo específico 3	Establecer la relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023

Tabla 2. Formulación de hipótesis

Orden	Descripción
Hipótesis general	El trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL, 2023
Hipótesis específica 1	La planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL, 2023
Hipótesis específica 2	El elemento de las Tic's se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL, 2023
Hipótesis específico 3	El espacio físico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Respecto al nivel internacional Kurdy et al. (2021) en una investigación aplicada a los trabajadores de los EAU que planteo como objetivo examinar los diversos elementos que afectan en el desempeño de los empleados que trabajaron de forma remota. Dicha investigación se basó en un enfoque cuantitativo. Con una población comprendida por 110 trabajadores, en las cuales se les aplicó una encuesta. Qué se tuvo como resultado un directo impacto positivo en cuanto al DL de los colaboradores de los EAU, El análisis muestra un valor beta de 0,16 y un estadístico t y un valor p de 2,96 y 0,01. respectivamente. Los tres valores son significativos y cumplen con los criterios de evaluación estándar de Cohen. Por ello se concluyó que los trabajadores tienen un mejor desempeño si trabajan remotamente.

Gómez y Jiménez (2020) en su investigación su objetivo fue **descubrir** cómo los empleados ven el trabajo remoto y cómo afecta sus aspectos personales y laborales. en dos empresas de servicios ubicadas en Medellín, Colombia. Ello se realizó bajo un enfoque mixto. Comprendido por una muestra de 53 trabajadores de ambas empresas. Se puede observar que la abrumadora mayoría de los teletrabajadores dispone de un espacio adecuado para llevar a cabo sus labores desde sus domicilios, ya que el 98,1% de los encuestados respondieron afirmativamente en este sentido. Adicionalmente, cerca del 50% de los teletrabajadores mantienen comunicación entre ellos en más de tres ocasiones al día, principalmente a través de medios como el correo electrónico, llamadas telefónicas, chat y videoconferencias. Además, es importante destacar que el 98,1% de los teletrabajadores se siente cómodo al comunicarse de manera remota, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con una sólida conectividad a Internet. En conclusión, resulta significativo señalar que un considerable 67,9% de los encuestados manifiesta una preferencia por la modalidad de teletrabajo. Por ello se concluye que existe una percepción positiva de los trabajadores con el trabajo remoto.

Schall (2019) en su investigación encontrada en el repositorio de San Jose State University con un enfoque mixto, la cual busca determinar si existe relación entre el TR y desempeño laboral, se empleó un dispositivo de recopilación de datos en una muestra de 185 empleados. En esta investigación el TR y DL tuvo una

relación moderadamente positiva y significativa, $r(168) = 0,16$, $p < 0,05$, lo que indica que aquellos que trabajaban a distancia experimentaron un mayor desempeño laboral.

A nivel internacional Gutiérrez et al. (2022), realizó una investigación en Chihuahua, México. Dicha investigación tuvo como objetivo realizar una descripción de las condiciones laborales durante la pandemia. Se desarrollo bajo un enfoque cuantitativo, de nivel exploratoria, descriptiva e inferencial. Teniendo en cuenta una muestra de 665 habitantes de Chihuahua, Chihuahua, México. Luego de la aplicación de la encuesta, se dio como resultado un valor de asociación significativo de .000 que significa que los trabajadores tienen una productividad variada el cual depende de las competencias digitales y los aspectos familiares. Se concluyo, que el teletrabajo beneficia a la gran mayoría de los colaboradores que ocupa esta modalidad.

Álvarez (2021) realizó una investigación en Bogotá, Colombia, desarrollo dicha investigación el objetivo determinar los aspectos que tienen influencia en el desempeño laboral remoto, así como su análisis y estudio. La investigación de desarrollo bajo un análisis documental y análisis cuantitativo. Se realizo bajo una muestra de estudios conformada por 50 trabajadores de todo el país. Sin embargo, los trabajadores deben desarrollar rasgos como la dedicación, la autonomía y la responsabilidad. Después de la ejecutar las herramientas como encuestas, el 62% de los encuestados prefiere trabajar en casa, lo que está relacionado de forma directa a la calidad de vida de los empleados, como así también a las organizaciones. Por ello, se dio a conocer la existencia de factores que tienen influencia en el desempeño laboral, tales factores tienen relación con la administración del tiempo, la familia y la salud mental. Se conclusión que el desempeño laboral no depende significativamente del horario, sino del liderazgo y los objetivos planteados por el líder a cargo, y el cómo maneja este los diferentes escenarios que se presenten.

Lozada & Criollo (2020) realizo una investigación en la empresa Grupo Sur, ubicada en abanto, ciudad de Ecuador. Dicha investigación fue elaborada con el objetivo de escoger que modalidad de trabajo de asemeja con respecto a la carencia de los colaboradores de la empresa en mención. Dicha investigación

se ejecutó bajo un enfoque mixto, de tipo exploratorio de tipo descriptiva de nivel correlacional. Con una muestra conformada por todo el personal comprendidas en el área administrativa. Ello arrojó como resultado que los que trabajan de manera remota, tienen incentivos para seguir aprendiendo a comparación de lo que lo hacen de manera presencial. Por lo tanto, el valor del Chi cuadrado experimental es de 28, 4248, lo que indica que se aprueba la hipótesis alternativa: El teletrabajo sí influyó con el desenvolvimiento laboral del personal administrativo de Grupo Sur; se encontró que, en comparación con el trabajo presencial, el DL mejoró significativamente el TR.

Por otro lado, se recopiló 6 investigación nacionales como: tesis de pregrado y artículo científico, recopilados de repositorios.

El enfoque cuantitativo que se usó en una investigación en red de repositorios latinoamericanos llamada "El TR y el DL de los trabajadores de la plataforma, Lima 2021". El propósito de este estudio examinado fue identificar la correlación entre la variable 1 y la variable 2 en Lima, así como la relación entre el tiempo de TR y el DL. Dentro de la metodología el estudio es de tipo aplicado y se utilizó un diseño de corte transversal no experimental. La metodología de encuestas se aplicó a 82 empleados de Essalud, con doce preguntas para cada variable. El desarrollo de la calificación con el Rho de Spearman resultó en un nivel de calificación positiva débil con un valor de coeficiente de 0.427. En la cual, dentro de los resultados se concluye que existe una relación positiva en cuanto al TR y el DL en los colaboradores de Essalud (Buttgenbach, 2022).

Se realizó una investigación sobre "El TR y su impacto en el DL de una conocida escuela en la provincia de Huacho. Se planteó como objetivo del estudio determinar si hay una conexión entre el TR y el rendimiento de los trabajadores administrativos en una universidad nacional. Dicha investigación es tipo aplicada y se ejecutó con un nivel correlacional- no experimental. Para la población se indagó cuántas personas laboran de forma remota para que estas sean estudiadas, llegando a un total de 13 trabajadores que laboraban en esta modalidad, para ello se usó la técnica del cuestionario para poder recopilar datos y aplicar la prueba estadística para demostrar la hipótesis que se planteó. Se tuvo como resultado que las variables sí tienen una relación significativa por

medio de la prueba estadística teniendo el valor de 0.002 en las 2 variables y un valor de coeficiente de 0.781 esto se hayo con el Spearman. Esta investigación concluyo que el trabajo remoto si tiene relación con el DL (Lino, 2022).

Refulio y Rojas (2022) llevaron a cabo un estudio llamado en la Universidad Roosevelt en el año 2022, con el propósito de analizar el TR y el DL de empleados de la Universidad Roosevelt en Huancayo, provincia de Perú. Empleando un diseño de investigación de corte transversal no experimental con un enfoque descriptivo correlacional, el estudio se fundamentó en un método cuantitativo. La muestra comprendió a 50 empleados de la Universidad Roosevelt que completaron un cuestionario abordando ambas variables. La aplicación de la prueba de correlación de Rho de Spearman reveló un coeficiente de 0,997, señalando una relación significativa entre las dos variables examinadas en la institución universitaria. Con lo mencionado anteriormente en el resultado, el autor concluyo que la existencia del TR y el DL de los colaboradores se dan en un grado alto de relación, por lo que si hay una influencia alta entre las variables mencionadas.

Saravia (2022) plantea como objetivo de su investigación "Gestión del TR y DL de los empleados de la municipalidad distrital de San José De Ticllas en plena COVID-19 – 2021" determinar cómo se relacionan ambas variables. Este estudio se desarrolló con una metodología cuantitativa, con el fin de identificar la relación que tiene el trabajo remoto con el DL de la Municipalidad de San José, en el distrito de Ticllas. La investigación adoptó un enfoque no experimental de nivel descriptivo-correlacional, con un alcance explicativo y un diseño correlacional transversal. usando como muestra a 60 trabajadores que respondieron a las preguntas correspondientes. Luego de la aplicación de las encuestas, se ejecutó el Rho de Spearman, en la cual, se dio como resultado que el TR esta relacionado de forma significativa con el desempeño laboral, es por ello que en la organización hay una gestión del TR ineficaz, por lo tanto, el desempeño laboral será deficiente ($r_s = ,892$; $p < 0,05$). Por ello el autor de la investigación en mención concluyó que el TR tiene alta influencia en el DL.

Edquen (2020) en su investigación aplicada en la Fiscalía de Cutervo que tiene como propósito examinar como el trabajo remoto afecta el DL. Dicha

investigación se aplicó con metodología de investigación cuantitativa y diseño descriptivo simple. Con una población comprendida por 10 personas, en las que ejecutaron la encuesta que mide ambas variables. A través de esto, se tuvo como resultado que el TR y el desempeño laboral tiene una relación significativa, por medio del Rho de Spherman se tuvo el valor de 0.896 por ello se deduce que tienen un relación directa y positiva. Por consiguiente, se concluyó que en la fiscalía el trabajo remoto ha tenido efectos negativos en los trabajadores, ya que impedía realizar actividades y esta hizo que no logren los objetivos que tenían propuestos.

Como último estudio nacional se consideró (Tenazoa, 2021) en la cual su investigación se basó en el TR y el DL, en la que propuso determinar si existe una relación entre ambas variables para el distrito de Tarapoto. Se desarrollo esta investigación en base a un diseño no experimental, tipo aplicada. En el que tuvo de población a 130 personas y para la muestra se necesitó a 67 trabajadores. Además, los autores aplicaron una técnica para la obtención de un resultado más detallado de la información, es por ello, que se usó la técnica de encuestas para aplicarles un cuestionario con diferentes preguntas para ambas variables. Según los resultados obtenidos sobre la primera variable TR, tiene un nivel de 50.70% y 55.2% en su segunda variable. Concluyendo que según el Rho de Spherman dan a conocer la relación positiva moderada del TR y el DL con un valor de 0.604 con una significativa de 0.01. En resumen, el TR si tiene relación con el DL, ya que en estos últimos años se ha transformado en un desafío para todas las empresas en conservar la productividad de sus trabajadores.

Continuando con la investigación se presenta las siguientes teorías relacionadas con el trabajo remoto y el desempeño laboral, estudiadas por diferentes autores donde explican a más detalle la definición y las dimensiones planteadas.

Calle et al., 2022 según estos autores definen la primera variable trabajo remoto como un espacio profesional desde casa convirtiendo está en una oficina, algunas empresas siguen usando esta herramienta, con el fin de dar mejor flexibilidad a sus trabajadores en cuanto a lo laboral, personal y social, esto a beneficiando tanto a la empresa como al trabajador, ya que, estas personas se han sentido motivadas para realizar sus actividades de forma eficaz.

Para Mendoza & Arriola (2022) el desempeño laboral depende mucho de como el colaborador se sienta emocional y físicamente, ya que esto implica las acciones y el compartimiento que tendrá en su ambiente laboral, garantizando así una buena conexión con sus compañeros y sintiéndose motivado para desempeñar su papel dentro de la empresa. Además, por medio de ello, podrán desarrollar una buena labor, lo cual esto resultara ventajoso para la empresa, ya que sus colaboradores alcanzarán las metas planteadas por la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación es de tipo aplicada, según Hernández & Mendoza (2020), nos menciona que una investigación de tipo aplicada se centra en abordar problemas o situaciones prácticas del mundo real, su objetivo principal es proporcionar soluciones y aplicar conocimientos existentes para resolver desafíos concretos en la sociedad, la industria o el entorno profesional. Este tipo de investigación busca directamente la aplicación de sus resultados para beneficio práctico y utilidad inmediata. Además, se recopiló estudios de diversos autores y se utilizó dicha información y teorías específicas para la ejecución de esta investigación, ya que contribuyó a un mejor conocimiento sobre las variables.

Diseño de investigación: fue no experimental, descriptivo – correlacional.

Esta investigación se desarrolló como un análisis no experimental, lo que según Rodríguez et al., (2021) resulta una investigación que se caracteriza por su enfoque en la observación y recopilación de datos sin tener alguna manipulación de las variables. En la cual, se emplea en estudios observacionales, análisis de datos previamente recopilados, encuestas y estudios de casos. Es decir, se analiza la situación o problemática ya existente con el fin de obtener una información consistente (Mata, 2019)

Con respecto a la problemática planteada, de ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023?, se busca encontrar la relevancia de ambas variables. Por ello, la investigación se efectuó bajo un nivel descriptivo-correlacional según Osoa & Salvador (2021), nos indica que el propósito de esto es examinar la situación presente y evaluar la conexión entre dos o más variables de estudio. Para lograrlo, es necesario calcular la correlación de cada variable de manera individual, permitiendo así analizar y cuantificar estas interrelaciones. De esta forma, se evidencia si se acepta o rechaza las hipótesis establecidas en la prueba. (Cardona et al., 2020).

Enfoque de la investigación

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, como señala el autor Sánchez, (2019), este método se distingue por emplear la recopilación y análisis de datos con el propósito de ofrecer una respuesta precisa a la problemática planteada en este estudio. Cabe mencionar que se empleó estadísticas para apoyar y refutar la hipótesis planteada.

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Según Oyola (2021) en el contexto de la investigación, una variable se define como un factor o elemento que puede ser cuantificado o controlado con el propósito de examinar su impacto o influencia en un fenómeno particular, facilitando así la recolección de datos y la obtención de conclusiones relevantes.

Dimensión

Según Espinoza (2019), una dimensión se define como un atributo o factor particular que se examina exhaustivamente para comprender su contribución a un fenómeno o problema específico, enriqueciendo así el análisis investigativo.

Indicador

Según Guillen et all. (2020), un indicador en una investigación se refiere a una métrica o variable concreta que se emplea para medir o evaluar un concepto o fenómeno de interés en el estudio en cuestión.

3.2.1. Definición conceptual de la variable 1: El trabajo remoto

El trabajo remoto es un tipo de trabajo en el que los empleados utilizan herramientas tecnológicas para realizar sus tareas desde otro lugar que no sea las oficinas de la empresa. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo y vida personal. También aumenta la productividad al minimizar interrupciones y distracciones (Uribe et al., 2020).

3.2.1.1. Definición operacionalización de la variable 1: El trabajo remoto

En cuanto a la variable 1 nos muestra 3 dimensiones con 7 indicadores, en las cuales se planteó 21 interrogantes, para los trabajadores de la empresa. Se

midió en base al cuestionario realizado con el uso del Rho de Sperman (Uribe et al., 2020).

Dimensiones de la variable:

Planificación

La planificación es fundamental para las empresas, ya que es un proceso que permite estructurar las actividades que se realizara en este tipo de modalidad, con el fin de alcanzar la proyección de los objetivos. De esta forma, se distribuirá las labores que realizará cada empleador de forma remota (Tenazoa, 2021).

Indicadores:

- Identificación de equipos de trabajo
- Establecimiento de la metodología

Elementos de las Tic

Esto hace referencia al conjunto de recursos, herramientas y técnicas que se necesitara la transacción de información que se realizar, en este caso hace la referencia a los programas informáticos, aplicación, redes y tecnología. Asimismo, la evolución de la tecnología ha hecho que haya cambios en la forma de trabajar, por lo tanto, es necesario que cuenten con acceso a una red virtual y al internet para su conectividad rápida y confiable (Buttgenbach, 2022).

Indicadores:

- Tecnología de la información
- Tecnología de la comunicación

Espacio físico

Los espacios físicos deben promover la seguridad física para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente, sin perturbar o afectar el orden establecido en el entorno familiar, donde los hábitos y las costumbres a menudo no están adaptados a la sinergia entre el trabajo y la vida. familiar íntimo (Álvarez, 2021).

Indicadores:

- Habilitación de espacio
- Educación del mobiliario
- Condiciones ergonómicas del mobiliario

3.2.2. Definición conceptual de la variable 2: El desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la organización, de esto depende la capacidad de cumplir con los estándares de calidad esperados (Bautista, Cienfuegos & Aquilar, 2020)

3.2.2.1. Definición operacionalización de la variable 2: El desempeño laboral

La variable 2 reporta 3 dimensiones con 8 indicadores, en las cuales planteó 20 interrogantes, para los trabajadores de la empresa. Se midió en base al cuestionario realizado con el uso del Rho de Spearman (Bautista, Cienfuegos & Aquilar, 2020)

Dimensiones:

Identidad Institucional

La identidad institucional engloba tanto la percepción que la sociedad tiene de la institución, como la impresión que sus usuarios obtienen de los servicios que ofrece, y está moldeada por factores como el modo en que se comunica la organización, su cultura y sus creencias (Huarcaya et al., 2021).

Indicadores:

- Compromiso laboral
- Identificación con la institución

Productividad

La productividad es el término que se refiere a la eficiencia en la utilización de recursos para producir bienes o servicios; esto significa hacer más con menos recursos o en menos tiempo. De tal forma, la productividad desempeña un papel fundamental en el crecimiento económico y en la mejora de la calidad (OIT, 2018).

Indicadores:

- Motivación
- Responsabilidad
- Soporte laboral

Capacidad Laboral

La capacidad laboral se refiere a la aptitud y habilidades de una persona para realizar un trabajo específico, considerando su salud, conocimientos, experiencia y disposición para trabajar, esto puede variar entre individuos y afectar su capacidad para realizar ciertos trabajos (Herrera & Garcés, 2020).

Indicadores:

- Actitud
- Experiencia
- Desarrollo

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**Población**

La empresa de comercial tiene 69 empleados que trabajan de forma remota y 11 trabajadores que se encuentra ubicado en SJL.

Muestra

Según Moreno (2021) es una parte o conjunto de la población, que se tiene como propósito analizar ciertas características. Es decir, se tomará a una parte de la población para poder realizar la investigación y poder profundizar en el análisis de las variables.

Para la muestra se estudiaron a los asesores y líderes del área de venta el cual está conformado por 69 trabajadores.

Muestreo no probabilístico

Es una técnica que usan los investigadores según la facilidad que tiene los trabajadores para poder desarrollar el cuestionario, ya que se necesitara la

disponibilidad de los individuos para poder obtener los resultados (Hernández, 2021)

Para nuestro estudio usaremos a la totalidad de los trabajadores que laboran de forma remota para obtener una mejor información sobre nuestras variables.

Criterios de inclusión: Dentro de ello se tiene a los 69 trabajadores del área de venta (asesores y líderes) de la empresa comercial en forma remota.

Criterios de exclusión: Se considerará a todos los colaboradores que no trabajan de forma remota en la empresa.

Unidad de análisis

Se refiere al aspecto específico de datos recopilados y la formulación de conclusiones que se han examinado. Puede consistir en individuos, grupos u objetos, y su elección impacta significativamente en la metodología de investigación. Para respaldar la validez y confiabilidad de los resultados hallados, es esencial definir correctamente la unidad de análisis (Rodelo et al., 2021). En la presente investigación se considerará a los trabajadores que laboren de forma remota en la empresa de comercial en el distrito de SJL.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según estudios la encuesta es fundamental ya que lo usan como una herramienta para realizar estudios sobre las relaciones sociales. Además, las organizaciones ejecutan este tipo de técnica como instrumento para analizar y ver el comportamiento del grupo que se estudiará, en base a los datos recopilados se podrá describir, comparar y explicar la problemática planteada (Feria, et al., 2020).

Este proyecto se consideró aplicar encuestas a los colaboradores del área de ventas, con el propósito de poder determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. (Feria, et al., 2020).

Instrumento

En esta investigación como instrumento que se empleara el cuestionario, esta se define como un método de investigación que recopila información a través de preguntas estructuradas dirigidas a un grupo de personas, se utiliza para obtener opiniones, actitudes o datos específicos sobre un tema. La cual resulta esencial en la investigación al proporcionar datos cuantitativos y cualitativos de manera eficiente, representativa y estandarizada, facilitando la toma de decisiones y la comprensión profunda de temas específicos (Matas, 2018).

Escala de medición

Para medir el cuestionario se dio uso a la escala de Likert, en la cual, en el cuestionario componían 41 ítems, esto se realizó para estudiar a la variable 1: el trabajo remoto la cual fue compuesta por 21 interrogantes y para el desempeño laboral se planteó 20 preguntas 1. (Salas, 2020)

Validez

Según una revista científica, la validez expone los que es verdadero o lo que se acerca a la verdad, esto quiere que los resultados de la investigación serán validados por expertos cuando toda la información esté libre de errores. De esta forma, se determinará que el estudio es válido, para empezar con la medición de las variables, con el fin de evaluarlas (Villasis, et al., 2018)

Esta investigación fue validada por 3 expertos de la carrera de administración de la Universidad Cesar Vallejo, en la cual se les brindo la encuesta de ambas variables para determinar la confiabilidad de este proyecto.

Nombre	Grado profesional	Áreas de experiencia profesional:	Institución donde labora:
Godofredo Pastor Illa Sihuincha	Doctor	Escuela Profesional de Administración	UCV
Luis Alberto Flores Bolivar	Doctor	Escuela Profesional de Administración	UCV
Teófilo Donaires Flores	Doctor	Escuela Profesional de Administración	UCV

Confiabilidad

La confiabilidad se define como un instrumento que mide varios ítems de una muestra según la teoría clásica. Esto significa que la medición de confiabilidad tiene como objetivo determinar la proporción de la variación de una escala y establecer una correlación entre los puntajes de una escala y los resultados. La medición de la confiabilidad de consistencia interna es ejecutada con el fin de evaluar con exactitud los resultados de los ítems de una escala, así como la evaluación entre ellos y el resultado general de la investigación (Muñoz, 2019).

El coeficiente Alfa de Cronbach es una herramienta utilizada para evaluar que tan confiable es este estudio en cuanto a las variables de escala, es decir se analiza que tanto se correlacionan las variables planteadas (Rodríguez & Reguant, 2020)

Para evaluar la confiabilidad de la consistencia, variabilidad total y homogeneidad de los instrumentos utilizados, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach. Adicionalmente, se realizó una prueba piloto con la participación de 20 colaboradores con el objetivo de evaluar el rendimiento y determinar los coeficientes del instrumento.

Obteniendo como resultados:

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo Remoto	0.95	21

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño laboral	0.971	20

3.5. Procedimientos

Este estudio empezó con la selección de un título y una empresa específica con la finalidad de estudiarla, se tuvo que identificar cuál era la problemática internacional como local, para respaldar el tema a investigar se tomaron y recopilamos estudios previos con relación al TR y el desempeño laboral, debiendo escoger las dimensiones e indicadores para estudiar a más detalle en el marco teórico. Además, se empleó variedad de autores para una mejor obtención de información, en cuanto a la metodología se distinguió el enfoque, tipo, nivel y diseño; se eligió a la población y se calculó la muestra. Por consiguiente, la encuesta fue validada por 3 docentes de la UCV para determinar la confiabilidad de este informe, en las cuales se les tomó a los 69 trabajadores del área comercial que trabajan de forma remota.

3.6. Método de análisis de datos

El proyecto de investigación se elaboró respetando todas las consignaciones para un desarrollo de investigación y ética profesional brindados por la Universidad Cesar Vallejo. Además, debiendo utilizar las citas en normas APA a diversos autores para mantener los principios de originalidad y verdad. En cuanto, al cuestionario brindado a los trabajadores se presentó de forma anónima para salvaguardar los derechos de los colaboradores bajo discreción y confiabilidad. Cabe recalcar que la empresa autorizó para poder aplicar dicha encuesta, y presentarla sin ninguna manipulación o alteración en la información brindada. Además, se empleó el programa del SPSS para un análisis estadístico de los datos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

La ética de la investigación es la exigencia que toda persona debe de considerar al momento de presentar una investigación, ya que se debe presentar los datos sin ninguna modificación y con la transparencia analítica. De esta forma, se podrá asegurar que el contenido sea propio del investigador con el fin de dar avance en cuanto al conocimiento, comprensión y mejora el progreso de la sociedad (Álvarez, 2018)

El proyecto se elaboró respetando todas las consignaciones para un desarrollo de investigación y ética profesional brindados por la UCV. De esta forma, se logró

que la investigación tenga 15% máximo de similitud en turnitin cumpliendo con la originalidad de estudio, esto se logró citando a todos los autores que respectan a nuestro tema de investigación. Cabe recalcar que los párrafos no citados son de propiedad intelectual del autor con fines de enriquecer la investigación

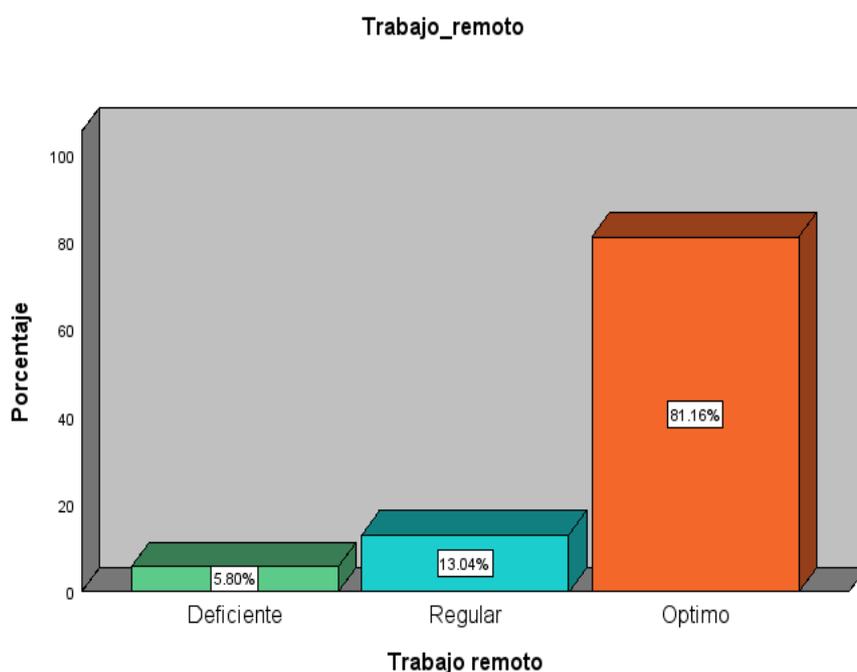
IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 3. Estadística descriptiva para la variable trabajo remoto

		Trabajo Remoto			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	4	5.8	5.8	5.8
	Regular	9	13.0	13.0	18.8
	Optimo	56	81.2	81.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Figura 1. Histograma de la variable trabajo remoto

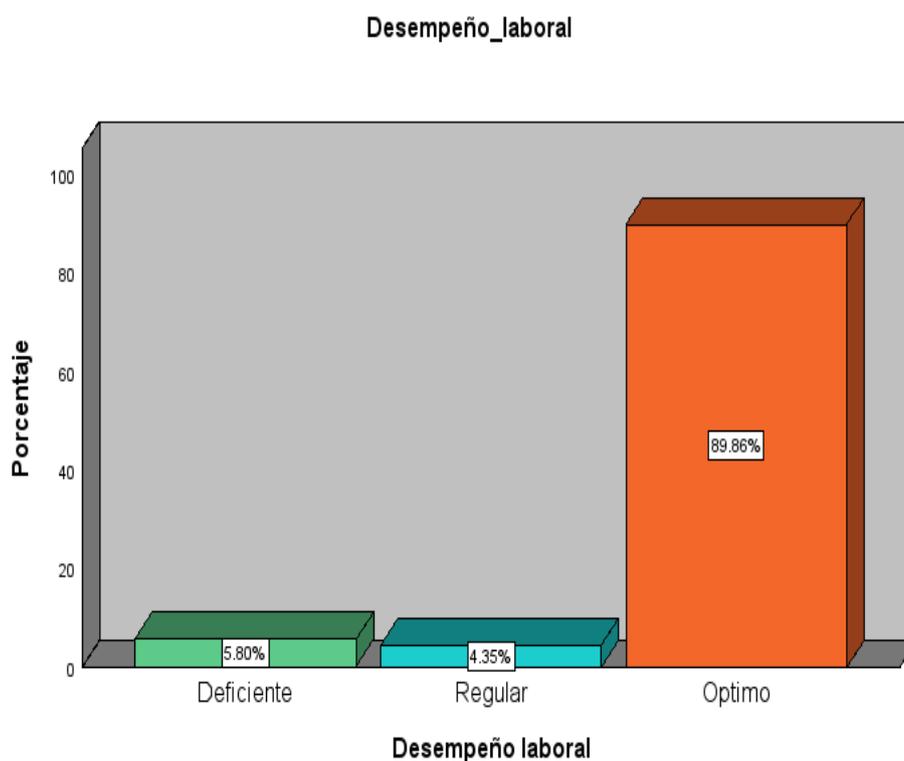


Nota. La información descriptiva de la variable de TR se encuentra detallada en la tabla 3 y se representa visualmente en la figura 1, en la que el 81,2% de los colaboradores seleccionados en la muestra dijeron que el TR en la empresa comercial era óptimo, el 13% dijeron que era regular y el 5,8 % dijo que era deficiente.

Tabla 4. Estadística descriptiva para la variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5.8	5.8	5.8
	Regular	3	4.3	4.3	10.1
	Optimo	62	89.9	89.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Figura 2. Histograma de la variable desempeño laboral

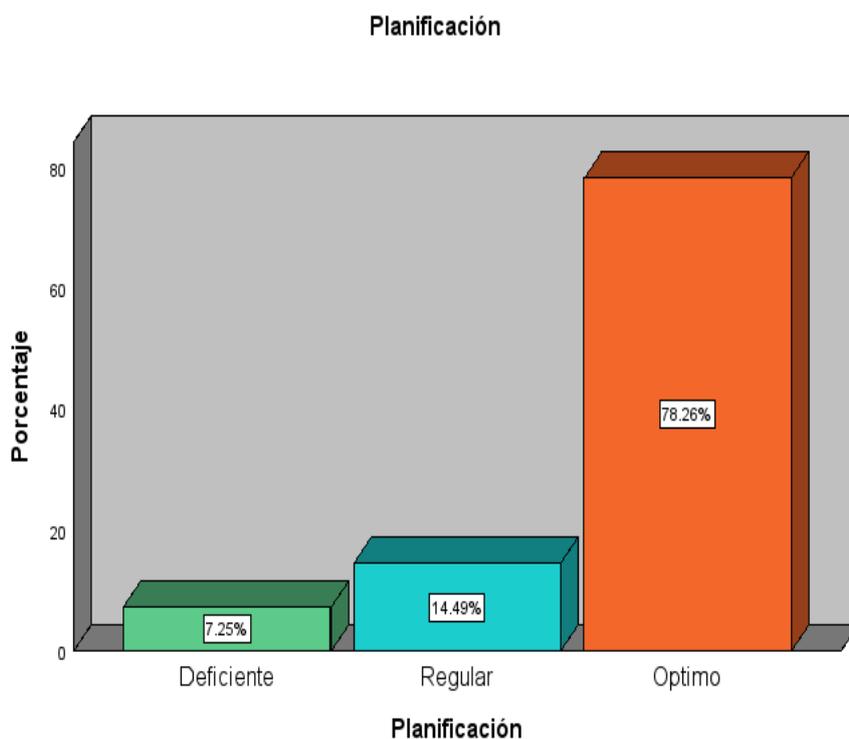


Nota. En el 100% de los personas seleccionados para la muestra, el 89,9% de las personas dijeron que el DL en la empresa era óptimo, el 4,3% dijeron que era regular y el 5,8 % dijeron que era deficiente, esto es según la tabla 4 y la figura 2.

Tabla 5. Estadística descriptiva para la dimensión planificación

		Planificación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	7.2	7.2	7.2
	Regular	10	14.5	14.5	21.7
	Optimo	54	78.3	78.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Figura 3. Histograma de la dimensión planificación



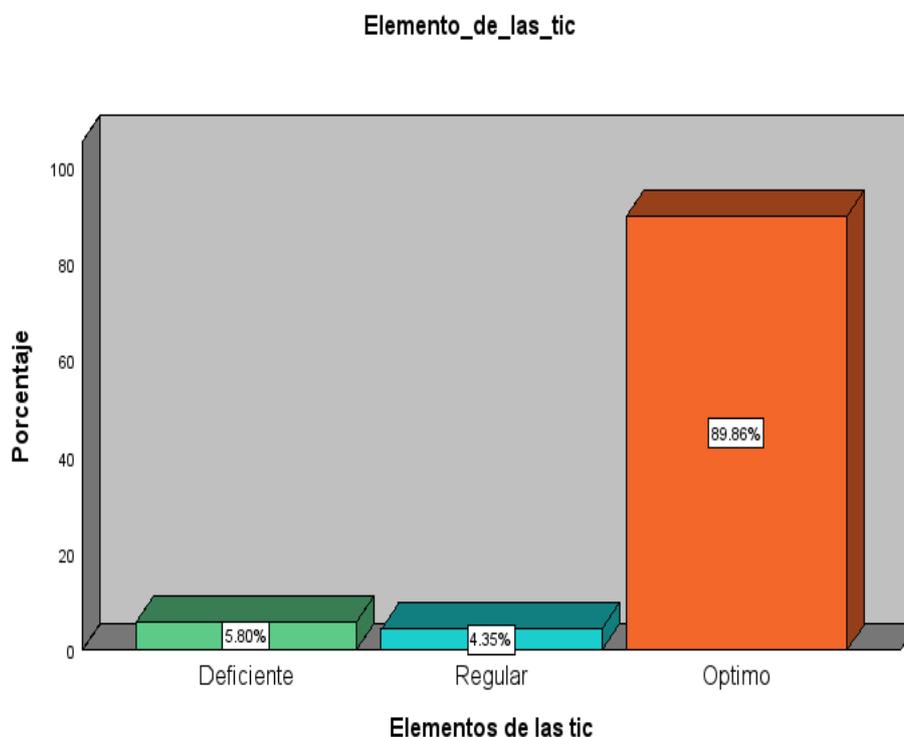
Nota.

La información descriptiva de la dimensión planificación se encuentra detallada en la tabla 5 y se representa visualmente en la figura 3, para la que el 78.3% de las personas que participaron en la muestra dijeron que la dimensión de planificación de la empresa era óptima, el 14.5 % dijeron que era regular y el 7.2 % dijo que era deficiente.

Tabla 6. Estadística descriptiva para la dimensión elementos de las tic

		Elementos de las tic			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5.8	5.8	5.8
	Regular	3	4.3	4.3	10.1
	Optimo	62	89.9	89.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Figura 4. Histograma de la dimensión elementos de las tic

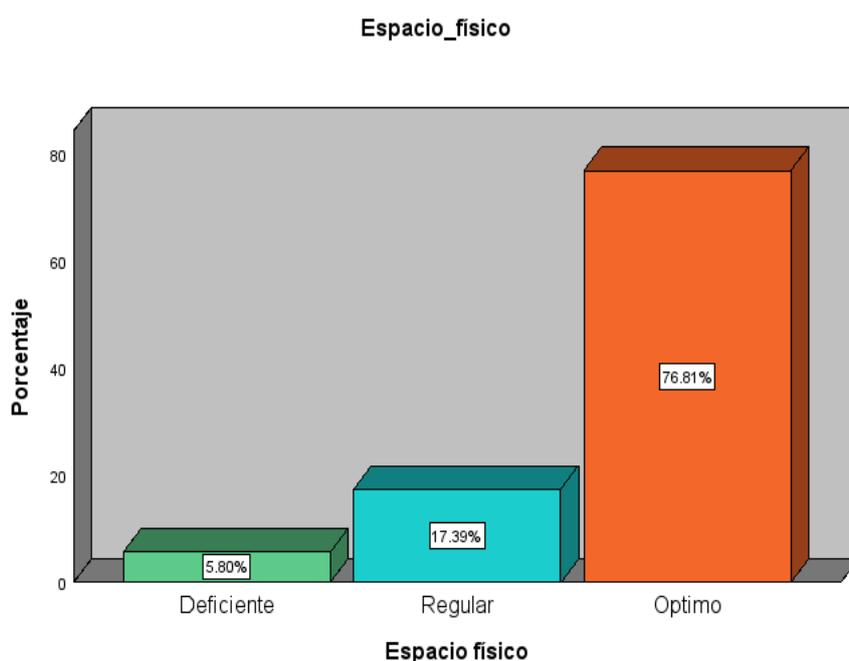


Nota. En el 100% de los colaboradores escogidos para muestra, el 89,9% de las personas dijeron que el DL en la empresa era óptimo, el 4,3% dijeron que era regular y el 5,8 % dijeron que era deficiente, este resultado se encuentra detallada en la tabla 6 y se representa visualmente en la figura 4.

Tabla 7. Estadística descriptiva para la dimensión espacio físico

		Espacio físico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5.8	5.8	5.8
	Regular	12	17.4	17.4	23.2
	Optimo	53	76.8	76.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Figura 5. Estadística descriptiva para la dimensión espacio físico



Nota. Del 100% de trabajadores escogidos para esta muestra, se obtuvo que el 76.8% de las personas dijeron que el DL en la empresa era óptimo, el 17.4% dijeron que era regular y el 5.8 % dijeron que era deficiente, este resultado se encuentra detallada en la tabla 7 y se representa visualmente en la figura 5.

4.2. Prueba de normalidad

Hipótesis para la prueba de normalidad

Sig. ≥ 0.05 : La base de datos no sigue una distribución normal

Sig. ≤ 0.05 : La base de datos sigue una distribución normal

Figura 6. Gráfico de normalidad para las variables trabajo remoto y desempeño laboral

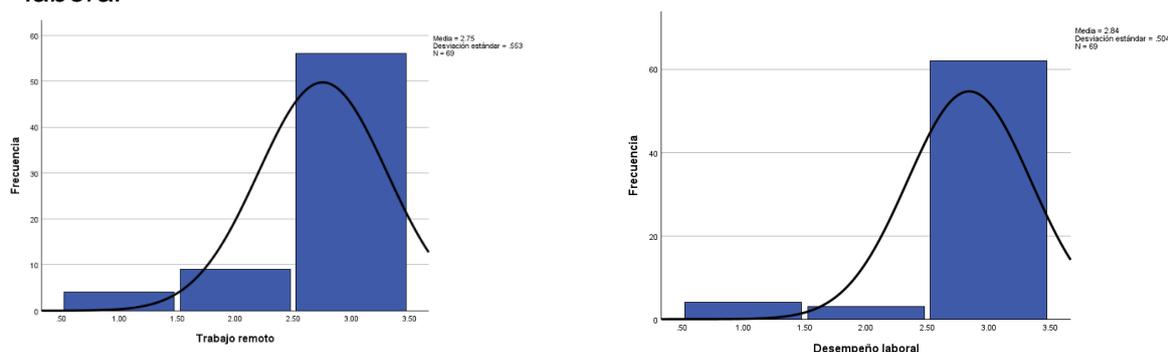


Tabla 8. Test de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.484	69	<.001	0.495	69	<.001
Desempeño laboral	0.538	69	<.001	0.558	69	<.001
Planificación	0.469	69	<.001	0.533	69	<.001
Elemento de las tic	0.523	69	<.001	0.346	69	<.001
Espacio físico	0.462	69	<.001	0.552	69	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Se encuentra detallada en la tabla 8 y se representa visualmente en la figura 6 los resultados de la prueba de normalidad se llevaron a cabo para determinar si la distribución de la base de datos sigue siendo normal en las variables de desempeño laboral y trabajo remoto, así como en las dimensiones de planificación, el elemento de tic. y el espacio físico. De acuerdo con Flores y Flores (2023), los resultados del examen Kolmogórov-Smirnov para muestras con más de 50 elementos indican que los valores asociados a las variables y dimensiones son inferiores a 0,05. De esta manera, se llegó a la conclusión de que la distribución no es paramétrica, lo que corresponde al estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

4.3. Estadística inferencial

Hipótesis general.

Ho: El trabajo remoto no tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Ha: El trabajo remoto tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Significancia.

Sig. (bilateral) > 0,05 : Hipótesis es nula

Sig. (bilateral) ≤ 0,05 : Hipótesis es alterna

Tabla 9. Prueba de hipótesis general entre el trabajo remoto y el desempeño laboral

Tabla cruzada Trabajo remoto y Desempeño laboral						
% del total						
		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo remoto	Deficiente	5.8%			5.8%	Rho Spearman .695 Sig. (bilateral) <.001
	Regular		2.9%	10.1%	13.0%	
	Optimo		1.4%	79.7%	81.2%	
Total		5.8%	4.3%	89.9%	100.0%	

Nota. La Tabla 9 muestra que cuando el trabajo remoto es deficiente, el desempeño laboral es deficiente al 5,8% de los encuestados. El DL también es regular al 2,9 % si el TR es regular. Sin embargo, en el cruce de variables, el desempeño laboral es óptimo al 79,7% cuando el trabajo remoto es óptimo.

La relación entre las variables TR y el DL alcanzó el 695 Hernández y Mendoza (2020), según el análisis de corte transversal utilizando el estadístico Rho Spearman hallamos que nuestras variables tienen una relación positiva considerable. Las estadísticas indican que ambas variables resultan directamente proporcionales; esto quiere decir, que si el TR cambia el desempeño laboral también será modificada, la curva de tendencia también mejora.

Con base en la decisión tomada, la hipótesis alternativa confirma la existencia de una correlación entre las variables de TR y DL en la empresa comercial, alcanzando un nivel del 69.5% y un valor de significancia (bilateral) de 0.001.

Hipótesis específica 1

Ho: La planificación no tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Ha: La planificación tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Significancia.

Sig. (bilateral) > 0,05 : Hipótesis es nula

Sig. (bilateral) ≤ 0,05 : Hipótesis es alterna

Tabla 10. Prueba de hipótesis general entre la planificación y el desempeño laboral

Tabla cruzada Planificación y Desempeño laboral						
% del total		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		Rho Spearman
Planificación	Deficiente	5.8%	1.40%		7.2%	.563 Sig. (bilateral) <.001
	Regular		1.4%	13.0%	14.5%	
	Optimo		1.4%	76.8%	78.3%	
Total		5.8%	4.3%	89.9%	100.0%	

Nota. La Tabla 10 muestra que cuando la planificación es deficiente, el desempeño laboral es deficiente al 5,8% de los encuestados. El desempeño laboral también es regular al 1,4% si la planificación es regular. Sin embargo, el desempeño laboral es óptimo al 76,8% cuando la planificación es óptima.

La correlación entre la variable DL y la dimensión fue de,563, lo que significa que existe una relación positiva considerable, según el análisis de corte transversal utilizando el estadístico Rho Spearman. Las estadísticas indican que la dimensión y existe una relación directamente proporcional entre las variables; esto quiere decir, si la planificación mejora la ejecución también lo hará, el desempeño laboral aumentará, esto resultará en la formación de una curva de tendencia ascendente.

En virtud de la decisión tomada, la hipótesis nula fue rechazada, y la hipótesis alternativa fue aceptada, confirmando la existencia de una correlación entre la

dimensión de planificación y el desempeño laboral en la empresa comercial, con un nivel del 56.3% y un valor de significancia (bilateral) inferior a 0.001. Por lo tanto, se sugiere centrar los esfuerzos en mejorar las técnicas de planificación para lograr un mejor desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: Elemento de las tic's no tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Ha: Elemento de las tic's tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Significancia.

Sig. (bilateral) > 0,05 : Hipótesis es nula

Sig. (bilateral) ≤ 0,05 : Hipótesis es alterna

Tabla 11. Prueba de hipótesis general entre el elemento de las tic y el desempeño laboral

Tabla cruzada Elemento de las tic y Desempeño laboral							
% del total							
Elemento de las tic		Desempeño laboral			Total	Correlación	
		Deficiente	Regular	Optimo		Rho Spearman	Sig. (bilateral)
	Deficiente	5.8%			5.8%	.658	
	Regular		1.4%	2.9%	4.3%		
	Optimo		2.9%	87.0%	89.9%		
Total		5.8%	4.3%	89.9%	100.0%	<.001	

Nota. De acuerdo con la Tabla 11, el desempeño laboral es deficiente al 5,8% cuando los elementos tic son deficientes. El desempeño laboral también es regular al 1,4% si los elementos de las tic son regulares. Sin embargo, el desempeño laboral es óptimo al 87,0 % cuando se utilizan todos los elementos de tic.

La relación entre la dimensión y la variable fue de 0.658, indicando una correlación positiva considerable según el análisis de corte transversal utilizando el estadístico Rho de Spearman. De acuerdo con los datos, la dimensión y las variables muestran una relación directamente proporcional; es decir, si los elementos de las tic mejoran sus niveles de ejecución, también se observará una

mejora en el desempeño laboral, lo que sugiere una proporcionalidad directa entre ambas.

En virtud de la decisión tomada, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, confirmando así la correlación entre la dimensión del elemento de tecnología de la información y el DL en la empresa comercial, alcanzando un nivel del 65.8% y un valor de significancia (bilateral) inferior a 0.001. Por lo tanto, se sugiere que la empresa comercial se enfoque en implementar estrategias para promover el uso adecuado de los elementos de tecnología de la información por parte de los empleados en sus actividades laborales, con el objetivo de obtener mejores resultados en las tareas.

Hipótesis específica 3

Ho: Espacio físico no tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Ha: Espacio físico tiene efectos significativos con el desempeño laboral

Significancia.

Sig. (bilateral) > 0,05 : Hipótesis es nula

Sig. (bilateral) ≤ 0,05 : Hipótesis es alterna

Tabla 12. Prueba de hipótesis general entre el espacio físico y el desempeño laboral

Tabla cruzada Espacio físico y Desempeño laboral						
% del total		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		Rho Spearman
Espacio_físico	Deficiente	5.8%			5.8%	.516 Sig. (bilateral)
	Regular		1.4%	15.9%	17.4%	
	Optimo		2.9%	73.9%	76.8%	
Total		5.8%	4.3%	89.9%	100.0%	<.001

Nota. De acuerdo con la Tabla 11, del 100% de las personas, el desempeño laboral es deficiente al 5,8%. El desempeño laboral también es regular al 1,4%

si el espacio físico es regular. Sin embargo, el desempeño laboral es óptimo al 73,9% cuando el espacio físico es óptimo.

En este contexto, la relación entre la dimensión y la variable fue de 0.516, indicando una correlación positiva considerable según el análisis de corte transversal utilizando el estadístico Rho de Spearman. Según las estadísticas, la dimensión y las variables mantienen una relación directamente proporcional; es decir, si el espacio físico mejora sus niveles de ejecución, también experimentará una mejora en el desempeño laboral, lo que sugiere la presencia de una curva de tendencia incremental.

En base a la decisión tomada, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alternativa fue aceptada, confirmando la existencia de una correlación entre la dimensión del espacio físico de la empresa y el DL, con un nivel del 51.6% y un valor de significancia (bilateral) inferior a 0.001. Por ende, se recomienda que la empresa objeto de estudio se enfoque en implementar medidas relacionadas con el espacio físico para mejorar el rendimiento laboral de sus empleados.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos habilitan una evaluación más precisa del estudio al permitir su comparación con los antecedentes mencionados en el marco teórico de manera más rigurosa.

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre el TR y el DL en una empresa de SJL en 2023. Según Uribe et al. (2020) el TR es una modalidad laboral en la que los individuos desempeñan sus funciones laborales fuera de las instalaciones físicas de la organización, utilizando tecnología para colaborar y comunicarse desde ubicaciones geográficamente distantes, como sus hogares u otros lugares remotos. En el caso del desempeño laboral la investigación de Bautista et al. (2020) nos indica que es la competencia y eficiencia con la que un individuo realiza sus tareas laborales, evaluado a través de estándares que incluyen calidad, puntualidad y contribución a los objetivos que la organización plantee.

Usamos la estadística descriptiva para visualizar la variable TR, en la cual el 81.2% es óptimo, en cambio el 13% manifiesta que es regular y un 5.8% de los trabajadores indicaron que es un nivel deficiente. Por otro lado, se visualiza la estadística descriptiva para la variable DL, en el 89.9% de personas dan a conocer que el DL en la empresa es óptimo, por lo contrario, un 4.3% manifiesta que es regular y un 5.8% de los colaboradores indicaron que es un nivel deficiente. Asimismo, se logró evidenciar que hay una relación positiva significativa de ,695 por medio del estadígrafo de Spearman y un Sig. (bilateral) = <.001.

En el estudio realizado por Edquen (2020) se hallaron resultados diferentes donde obtienen resultados negativos, el autor al relacionar el TR con el DL en una empresa, se determinó que existe un vínculo significativo y de forma negativa utilizando el coeficiente de Pearson, debido a que carecían de herramientas que facilitarán sus funciones en la modalidad de TR. Por otro lado, en la investigación realizada por Saravia (2022) nos indica que, al ejecutar el Rho de Spearman, dio como resultado que el TR se relaciona significativamente con el desempeño laboral, es por ello que, si en la organización hay una gestión del trabajo remoto ineficaz, por lo tanto, el desempeño laboral será deficiente. El autor de la investigación en mención concluyó que el TR posee una alta influencia en el DL.

Según los resultados, existe una relación entre el DL y el TR, considerando que el resultado alcanzado supera el promedio porcentual. La fuerte correlación positiva entre el desempeño laboral y el TR muestra una relación significativa entre ambos. Esto implica que un mayor trabajo remoto está asociado con un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, es recomendable que la empresa refuerce la implementación de recursos necesarios para el TR, ya que esto puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados.

Por último, se analizó desde una perspectiva conceptual y analítica estadística la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en una empresa. Se encontró que existe una cierta relación entre los antecedentes y los niveles de eficacia del TR en el DL, los cuales se mencionan y refuerzan con bases teóricas en ellos.

El objetivo inicial y específico de este estudio consiste en analizar la correlación existente entre la planificación y el rendimiento laboral en una empresa localizada en SJL durante el año 2023. Según Kurdy et al. (2021), la planificación es un procedimiento mediante el cual se establecen objetivos, estrategias y acciones para alcanzar resultados deseados, facilitando la gestión eficiente y la toma de decisiones en diversos contextos.

En esta investigación se visualiza la estadística descriptiva para la variable TR, en cuando la planificación es deficiente el desempeño laboral es deficiente al 5,8%. Si la planificación es regular, el desempeño laboral también es regular al 1,4%. Sin embargo, cuando la planificación es óptima, el desempeño laboral es óptimo al 76,8%. Asimismo, se demostró una relación positiva significativa de ,563 por medio del estadígrafo de Spearman y un Sig. (bilateral) = <.001.

En la investigación realizado por Buttgenbach (2022) muestra una correlación positiva débil, ya que su personal indica ello por medio de las herramientas utilizadas para analizar la dimensión planificación y el DL de la plataforma en línea de Essalud, esto se puede ver en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral denota que se desestima una relación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral del personal de la plataforma. Asimismo, en la investigación de Tenazoa (2021) nos dio como resultado una correlación moderada y significativa en el nivel 0.01. El autor de la investigación en mención concluyó que la planificación tiene alta influencia en el desempeño laboral.

Después de realizar un comparativo de los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos de este estudio logramos concluir que una planificación adecuada tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, debido a que ayuda a establecer objetivos claros, organizar tareas de manera eficiente, priorizar actividades importantes, reducir el estrés, permitir un seguimiento y evaluación efectivos, fomentar la comunicación y optimizar el uso de recursos. Esta estructura mejora la adaptación a cambios en el entorno laboral y contribuye a un desempeño laboral exitoso. Por ello, se recomienda establecer metas bien definidas y otorgar prioridad a las tareas de mayor relevancia. La previsión de actividades, la implementación de sistemas de clasificación, la supresión de elementos superfluos, y la consistencia en la aplicación de estos enfoques constituyen pilares esenciales. Además, se debe evitar aplazar labores, efectuar revisiones periódicas de los sistemas de organización y mantener un equilibrio entre compromisos profesionales y personales. Cuando sea necesario, es recomendable buscar asesoramiento de expertos en gestión del tiempo y organización.

El segundo objetivo específico de esta investigación es especificar la relación que existe entre el elemento de los tics y el DL en una empresa comercial de SJL en el año 2023. Según Schall (2019) los elementos las Tics comprenden hardware, software, infraestructuras de red, datos, individuos, procedimientos, conocimientos, medidas de seguridad, acceso a Internet y canales de comunicación digital. Estos componentes colaboran para posibilitar la adquisición, procesamiento y transmisión de información en la era digital.

En esta investigación se pudo observar que cuando los elementos de los tics son deficientes el DL es deficiente al 5,8%. Si los elementos de los tics son regular, el desempeño laboral también es regular al 1,4%. Sin embargo, cuando los elementos del tic son óptimos, el desempeño laboral es óptimo al 87,0%.

Según el estudio llevado a cabo por Rojas (2021), se determinó que el coeficiente estadístico de Rho de Spearman indica una relación moderada en cuanto al uso del elemento del tic y el desempeño laboral. Sin embargo, los resultados del nivel de significancia fueron negativos. En esta investigación, la hipótesis fue rechazada, concluyendo que no existe una relación entre los elementos de las TIC y el desempeño laboral. Por otro lado, el trabajo de investigación realizado

por Gómez y Jiménez (2020) reveló, a través del coeficiente de Rho de Spearman, una correlación moderada y significativa. Los autores llegaron a la conclusión de que los elementos de las TIC influyen en el rendimiento laboral al proporcionar herramientas eficaces, acceso a información, habilidades esenciales y seguridad de datos, lo que resulta en una mayor productividad y competitividad.

Después de contrastar los contextos históricos recopilados con los datos adquiridos en esta investigación, se llega a la conclusión de que los elementos del tic mantienen una conexión intrínseca con el desempeño laboral, dada su función central en la eficiencia, la comunicación, el acceso a información y la seguridad de datos en el entorno de trabajo. La capacidad para capitalizar estas herramientas y conocimientos tecnológicos resulta crucial para el incremento de la productividad y la competitividad en el actual entorno laboral.

Como tercer objetivo específico de este estudio es establecer la relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en una empresa comercial de SJL. Según Refulio y Rojas (2022) el espacio físico en una empresa se refiere a las instalaciones y áreas utilizadas para llevar a cabo las operaciones comerciales. Incluye oficinas, áreas de producción, almacenes y espacios comunes, y su diseño puede tener un impacto significativo en la eficiencia operativa y en la percepción que tienen los stakeholders de la organización.

En esta investigación se obtuvo como resultados que la estadística descriptiva para la dimensión espacio físico, en la cual el 100% de los elementos seleccionados en la muestra, el 76.8% de personas dan a conocer que el desempeño laboral relacionado con el espacio físico de la empresa es óptimo, por lo contrario, un 17.4% manifiesta que es regular y un 5.8% de los colaboradores indicaron que es un nivel deficiente.

En la investigación realizada por Lino (2022) donde se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman a causa de que sus variables y dimensiones son ordinales, en este estudio llegaron a la conclusión que el espacio físico se relaciona significativamente con el desempeño laboral, es por ello que, si en la organización no tienen definido un espacio físico para desempeñar las labores en modalidad de trabajo remoto esta puede presentar constantes problemas, por lo tanto, el desempeño laboral será deficiente.

Comparando ambos resultados de dichas investigaciones llegamos a la conclusión que la definición y gestión adecuada del espacio físico en una organización desempeñan un papel fundamental en la mejora del rendimiento laboral. Este entorno bien estructurado promueve la eficiencia, comodidad, colaboración y seguridad, al tiempo que proyecta una imagen profesional. Además, contribuye a reducir el estrés de los empleados, impactando positivamente en su productividad y bienestar.

VI. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general se concluye que los encuestados indican que cuando el TR es deficiente el DL es deficiente al 5,8%. Si el TR es regular, el desempeño laboral también es regular al 2,9%. Sin embargo, cuando el trabajo remoto es óptimo, el desempeño laboral es óptimo al 79,7%. Es por ello por lo que el TR y el DL se relacionan considerablemente con los trabajadores de una empresa de SJL. Además, se observa que tienen una relación positiva considerablemente relación del ,695.

En referencia al objetivo específico 1 se da a conocer que las personas, cuando la planificación es deficiente el DL es deficiente al 5,8%. Si la planificación es regular, el desempeño laboral también es regular al 1,4%. Sin embargo, cuando la planificación es óptima, el DL es óptimo al 76,8%. Es por ello, que la planificación dentro de la empresa se relaciona de forma considerable con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de SJL. Además, se observa que tienen una relación positiva considerable de ,563.

Con relación al objetivo específico 2 se concluyó que los encuestados, cuando los elementos de las tic es deficiente el DL es deficiente al 5,8%. Si los elementos de las tic es regular, el desempeño laboral también es regular al 1,4%. Sin embargo, cuando los elementos de las tic es óptimo, el DL es óptimo al 87,0%. Es por ello, que los elemento de las tic se relación de forma considerable con el DL de los trabajadores de una empresa de SJL. Además, se observó que tiene una relación positiva considerable de ,658

Con respecto al objetivo general 3 se concluyó que los encuestados, cuando el espacio físico es deficiente el DL es deficiente al 5,8%. Si el espacio físico es regular, el DL también es regular al 1,4%. Sin embargo, cuando el espacio físico es óptimo, el DL es óptimo al 73,9%. Es por ello, que los espacios específicos se relación de forma considerable con el DL de los trabajadores de una empresa de SJL. Además, se observó que tienen una relación positiva considerable de ,516.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a las instancias directivas de la empresa comercial ubicada en SJL la provisión no solo de los recursos esenciales como maquinas o programas de computadora para llevar a cabo las labores de manera remota, sino también una plataforma de red para que todos se mantenga en línea. Además, incrementar medidas concretas para salvaguardar la seguridad ocupacional de los empleados como implementar medidas de seguridad informática, como firewalls y software antivirus. Asimismo, se aconseja que se brinde una amplia explicación sobre los alcances de los derechos laborales de los trabajadores en este nuevo entorno laboral, como es la obtención de herramientas adecuadas según las tareas asignadas, derecho a la desconexión y de ser correctamente capacitado para la protección y salud laboral. Con el propósito de promover un ambiente de trabajo remoto que sea tanto eficiente como conforme a los estándares normativos vigentes.

Segundo

Se recomienda al personal pertinente la implementación de medidas preventivas específicas para abordar el riesgo ergonómico, lo cual implica supervisar de manera rigurosa los factores ergonómicos en aquellos empleados que desempeñan sus funciones en modalidad de trabajo remoto. Es imperativo establecer protocolos detallados que promuevan la salud física y bienestar de los trabajadores, considerando aspectos ergonómicos como la disposición del mobiliario, la iluminación y la configuración adecuada de equipos, con el fin de optimizar las condiciones laborales y prevenir posibles problemas de salud relacionados con la ergonomía.

Tercero

Se recomienda al Gerente General notificar al Gerente de Recursos Humanos para que se implementen las acciones correspondientes en relación con un plan de datos. El objetivo principal de estas medidas es mejorar la conectividad, buscando optimizar el flujo de información para los empleados que desempeñan sus labores de forma remota. Se tiene que coordinar estrategias específicas que

garanticen una conectividad robusta y confiable, considerando la capacidad de datos, la velocidad de la conexión y otras variables relevantes, con el fin de facilitar un entorno de trabajo remoto eficiente y sin contratiempos en la transmisión de información crítica.

Cuarto

Se sugiere al Gerente de Recursos Humanos Municipal enfocarse en la reestructuración organizacional del trabajo remoto. Esto implica ajustar tanto el marco normativo laboral como la infraestructura existente, estableciendo un protocolo detallado que delimite las funciones desempeñadas por los servidores. El objetivo es optimizar la ejecución del trabajo autónomo y mejorar los ritmos de trabajo, facilitando así un monitoreo y evaluación más efectivos del desempeño en el entorno remoto. La implementación de estas medidas estratégicas contribuirá a la eficiencia y eficacia de las operaciones laborales en el contexto del trabajo a distancia.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821>
- Álvarez, D. (2021). Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39159>
- Bautista, Cienfuegos, & Aquilar. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Buttgenbach. (2022). El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la plataforma en línea de Essalud, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83002>
- Calle, E., Ballardés, C., Espinoza, L., & Peralta, E. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina*, 6(1), 764–784. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540
- Cardona, M., Miralles, C., & Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/107138>
- Collado, A., Quispe, E., & Vilchez, P. (2022). El trabajo remoto y el desempeño laboral en la Ugel Abancay 2021. Recuperado de: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6721>
- Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>

- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=es.
- Feria, H., Matilla, M., Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Flores, C., & Flores., K (2023, 28 julio). *Pruebas de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov y Ji-cuadrada aplicadas a la toma de decisiones empresariales*:<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/844>
- Gómez, K., & Jiménez, A. (2020). Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos empresas de servicios en Medellín. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1578>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. E. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital*

Publisher CEIT. Recuperado de:
<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Guillén, O. R.; Sánchez, M. R.; Begazo, L. H. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórica, escala ordinal y la estadística no parametrada. Lima: editor Oscar Rafael Guillen Valle. Recuperado de:
https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

Gutiérrez, M., Bordas, J., Piñón, L., & Sapién, A. (2022). Trabajar donde se vive o vivir donde se trabaja: condiciones que afectan la productividad de teletrabajadores en Chihuahua, México. *Información tecnológica*, 33(2), 309-320. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200309>

Hernández & Mendoza (2020) *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*, *Universidad de Celaya*. Recuperado de
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1686093029&Signature=R-OvePlakcetZQ3fuaNV0r6sXd~8pTRUIfurRE2CfyJnSsxzxaBwtZWoyefxNplx6ZGGxrlucuD7pptjrh4v-pulcKcN7e8-oz1iSnCDnFdUS3ELn83t42VP-MxYttJvYSts5hjsZm6ehYLAvpjrgrihwkcrco1dBGsYBGyelHowiRrFxFYzjR5rYQFvkzIBYHLBN5tVMkl3pvEqm6NoAN0H6J34ru6FjGklTtsWTc

[ueisQ1FqJRmF3q240W9QbMJ0MQDjNz5wRtS8ivcA6Rr4p-
mCAau24x3~yXr3yTGe3NUOE3dwc~cjuXUhJ4GtDOt7YmWRyAV5e
ySPZcbb5WlQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137)

Herrera, A, & Garcés, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1202–1210. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>

Huarcaya, R., Vigil, L., & Torres, S. (2021). identidad institucional docente en educación superior: Una revisión sistemática. *Igobernanza*, 4(15), 316–335. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>

Kurdy, D. M., Al-Malkawi, H. N., & Rizwan, S. (2021). The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level. *Journal of Business and Socio-economic Development*, 3(4), 339–352. <https://doi.org/10.1108/jbsed-09-2022-0104>

Lino. (2022, March 24). El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6113>

Lozada, F., & Criollo, J. (2020). El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31866>

Mamani, R., & Ricasca, S. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones de A&C Business

Corporation S.A., Espinar Cusco 2021. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75972>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista Electrónica de Investigación
<https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&scrip>

Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Ciencia Latina, 6(4), 6057–6073.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Moreno-Galindo, E. (2021, 14 noviembre). LA MUESTRA. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2021/11/muestra.html>

Mozo, E., & Paquirachi, E. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima, 2021. Universidad César Vallejo. Recuperado de :
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66854/Mozo_CED-Paquirachi_DEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/23>

Muñoz (2019) Análisis de la situación actual de la metodología para proyectos de servicios tecnológicos. caso ciateq ac.

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/375/1/Mu%C3%B1ozChavezRaulRoberto%20MDGPI%202019.pdf>

Salas, O. D. (2020, 26 octubre). Las escalas tipo Likert. Investigalía.

<https://investigaliacr.com/investigacion/las-escalas-tipo-likert/>

Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación.

https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivosadjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

OIT. (2018). Productividad (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible).

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang-es/index.htm>

Hernández, O. G. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

Oyola, A. (2021). La variable. *Revista Del Cuerpo Médico Del HNAAA*, 14(1), 90–93. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>

Pashanasi, B., Ríos, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@Cción*, 12(3), 163–174.

<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66, 101672. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>

Quaglia, A., & Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral* [Trabajo de investigación]. Universidad Nacional de Piura.

Recuperado de:

https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/F_CAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Refugio & Rojas (2022). El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12074>

Rodelo, M., Montero, P., Jay, W., & Martelo, R. (2021). Metodología de investigación acción participativa: una estrategia para el fortalecimiento de la calidad educativa. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090621>

Rodríguez, C., Oré, J., & Vargas, D. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica. Google Books.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5jFJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=investigaci%C3%B3n+rodr%C3%ADguez+2021&ots=3eipxGxpbU&sig=AF-7xJQ-1YovCD3SKDWoJo0cSsQ#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20rodr%C3%ADguez%202021&f=false>

Rojas (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b44d25685d3fed769f0ac45df6bdd624/Details

Sánchez. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital De Investigación

En Docencia Universitaria, 101–122.

<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Saravia. (2022, October 26). Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de San José De Ticllas Durante, EL COVID-19 – 2021.

<https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/702>

Schall, M. (2019). The relationship between remote work and job performance: the mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity - ProQuest.

<https://search.proquest.com/openview/2d31cf88ac3d494d612b66c7fa12e0e2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Tenazoa, J. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>

Torres, A., & Villar, A. (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.*

Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76919>

Toscano, F., & Zappala, S. (2021). Overall Job Performance, Remote Work Engagement, Living With Children, and Remote Work Productivity During the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133–142. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>

Uribe, J., Jimenez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., & Campos, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de

trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199.

<https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Villasis., et al (2018) Research protocol VII. Validity and reliability of

themeasurements [https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-](https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf)

[9190-ram-65-04-414.pdf](https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf)

Rodríguez, J. R. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672166>

Viera, P. A. (2018, 21 febrero). Ética e investigación.

<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>

Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “Descriptivos correlacionales”; ¿Término correcto? *Revista Medica De Chile*,

149(9), 1383-1384. [https://doi.org/10.4067/s0034-](https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000901383)

[98872021000901383](https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000901383)

Solís, L. D. M. (2019b, julio 28). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*.

[https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-](https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/)

[con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/](https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/)

ANEXOS

Anexo A *Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
TRABAJO REMOTO	El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo y vida personal. También aumenta la productividad al minimizar interrupciones y distracciones (Uribe et al., 2020).	La variable 1 muestra 3 dimensiones con 7 indicadores, en las cuales se planteó 17 interrogantes, para los 23 trabajadores de la empresa. Se midió en base al cuestionario realizado con el uso del Rho de Sperman	PLANIFICACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	Escala de Likert
				ESTABLECIMIENTO DE LA METODOLOGÍA	
			ELEMENTOS DE LAS TIC'S	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	
				TECNOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN	
			ESPACIO FÍSICO	HABILITACIÓN DE ESPACIO	
				EDUCACIÓN DEL MOBILIARIO	
CONDICIONES ERGÓNICAS DEL MOBILIARIO					
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad esperados (Bautista, Cienfuegos & Aquilar, 2020)	La variable 2 muestra 3 dimensiones con 8 indicadores, en las cuales se planteó 20 interrogantes, para los 50 trabajadores de la empresa. Se midió en base al cuestionario realizado con el uso del Rho de Sperman	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	COMPROMISO LABORAL	Escala de Likert
				IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	
			PRODUCTIVIDAD	MOTIVACIÓN	
				RESPONSABILIDAD	
				SOPORTE LABORAL	
			CAPACIDAD LABORAL	ACTITUD	
				EXPERIENCIA	
DESENVOLVIMIENTO					

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	METODOLOGIA
TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO EN EL AÑO 2023	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	TRABAJO REMOTO	PLANIFICACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	1 al 4	<p>Enfoque</p> <p>El presente trabajo de investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, como señala el autor Sánchez, (2019)</p> <p>Tipo</p> <p>Este proyecto es de tipo aplicada, según Hernandez & Mendoza (2020)</p> <p>Nivel</p> <p>La investigación se efectuó bajo un nivel descriptivo- correlacional. (Cardona et al., 2020).</p> <p>Diseño</p> <p>Esta investigación se desarrolló como un análisis no experimental de tipo transversal, (Rodríguez et al., 2021)</p>
	¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023	El trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023			ESTABLECIMIENTO DE LA METODOLOGÍA	5 al 9	
					ELEMENTOS DE LAS TIC'S		TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	
						TECNOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN	14 al 17	
					ESPACIO FÍSICO	HABILITACIÓN DE ESPACIO	18 al 19	
						EDUCACIÓN DEL MOBILIARIO	20 al 21	
				CONDICIONES ERGÓNOMICAS DEL MOBILIARIO		22 al 23		
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	DESEMPEÑO LABORAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	COMPROMISO LABORAL	24 al 26	
	¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023	La planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023			IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	27 al 31	
					¿Cuál es la relación que existe entre los elementos de los Tic y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023?		Determinar la relación que existe entre elemento de las Tic's y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023	
	RESPONSABILIDAD	34 al 36						
	SOPORTE LABORAL	37 al 38						
¿Cuál es la relación que existe entre el espacio específico del trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023	El espacio físico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho, 2023	CAPACIDAD LABORAL		ACTITUD	39		
				EXPERIENCIA	40			
				DESENVOLVIMIENTO	41 al 43			

Anexo B Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTAR PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023

Instrucciones: A continuación, se visualiza un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1-5, marque con una "X" el número que mejor represente el grado en el que esté de acuerdo con las interrogantes.

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

TRABAJO REMOTO									
INDICADORES	ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5		
			PLANIFICACIÓN						
Identificación de equipos de trabajo	1	Las actividades encomendadas te identifican con tu equipo de trabajo							
	2	En tu área desarrollan las actividades de forma grupal para alcanzar la cuota estimada							
	3	Existe una adecuada asignación de labores remotas							
	4	Consideras que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores de los colaboradores							
	5	Cuentas con el apoyo del equipo para realizar tus tareas							
Establecimiento de metodología	6	Crees que con esta modalidad de trabajo remoto hacen que todos se involucren con los objetivos de la empresa							
	7	Las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado							
ELEMENTOS DE LAS TIC									
Tecnología de la información	8	Cuenta con el equipo tecnológico apropiado (Pc, auriculares, cámara, parlantes) para realizar sus labores							
	9	Es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (email, navegación web, etc.).							
	10	Tiene buen acceso a la información que está disponible en su computadora de oficina, a través del acceso remoto							
	11	Su conectividad es la adecuada para desarrollar sus actividades laborales							
Tecnología de la comunicación	12	Es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo							



	13	La entidad debería brindarle las herramientas tecnológicas, de comunicación, de conexión y acceso remoto (Internet, laptop, etc.)						
	14	La implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos de la organización						
	15	Realizar un seguimiento optimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral						
ESPACIO FISICO								
Habilitación de espacio	16	Tiene un espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto						
	17	Existe algún tipo de problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo						
Educación del mobiliario	18	Tiene una ventilación adecuada en su espacio de trabajo						
	19	Cuenta con los implementos mobiliario adecuados para su trabajo remoto para el desarrollo de sus actividades						
Condiciones ergonómicas del mobiliario	20	Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuada						
	21	La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto						
DESEMPEÑO LABORAL								
IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
Compromiso laboral	22	Desarrolla las tareas en los plazos y tiempos cumpliendo los procedimientos y metas que la empresa ha determinado						
	23	Se preocupa por alcanzar los objetivos de le empresa						
	24	Entrega los trabajos de acuerdo a la programación previa						
Identificación con la institución	25	Se siente identifica con la misión, objetivos y cultura organizacional de la empresa						
	26	Cuenta con facilidad para realizar trabajo en equipo						
	27	Siente que sus aspiraciones se podrían desarrollar por las políticas de la organización						
	28	El desarrollo de la jornada laboral bajo la modalidad de trabajo remoto debe cumplirse dentro de los horarios establecidos por el empleado y no por el empleador						
	29	La modalidad de trabajo remoto ha permitido el perfeccionamiento de reuniones laborales mediante plataformas virtuales, las mismas que se llevan a cabo de una manera más eficiente y concisa						
PRODUCTIVIDAD								
Motivación	30	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente sus funciones						
	31	La organización promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores logros.						



Responsabilidad	32	Se compromete con sus funciones con el fin de lograr los objetivos grupales						
	33	Cumples satisfactoriamente con la cuota de venta requerida						
	34	El personal se compromete y comprende correctamente con las funciones asignadas						
Soporte laboral	35	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales						
	36	Su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales						
CAPACIDAD LABORAL								
Actitud	37	Sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto						
Experiencia	38	Tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones						
Desenvolvimiento	39	La institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto						
	40	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto						
	41	Cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto						

Anexo C Evaluación por juicios de expertos o ficha técnica.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 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

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Llamas Mendoza Rosa Solange
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Personal, virtual u otro)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(lugar donde se encuentra el encuestado)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1 Trabajo remoto



El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo y vida personal. También aumenta la productividad al minimizar interrupciones y distracciones (Uribe et al., 2020).

• **Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad esperados (Bautista, Cienfuegos & Aquilar, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo Remoto	Planificación Elementos de las Tic's Espacio físico	El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo
Desempeño Laboral	Identidad Institucional Productividad Capacidad Laboral	El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023” por Llamas Mendoza Rosa y Paredes Saenz Graciela en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser 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

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

Variable del instrumento: Trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación de equipos de trabajo	1 al 7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Elementos de las Tic's

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tecnología de la información	8 al 11	4	4	4	
Tecnología de la comunicación	12 al 15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Espacio Físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilitación de espacio	16 al 17	4	4	4	
Educación del mobiliario	18 al 19	4	4	4	
Condiciones ergonómicas del mobiliario	20 al 21	4	4	4	


Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Identidad Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso laboral	22 al 24	4	4	4	
Identificación con la institución	25 al 29	4	4	4	

- Segunda dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	30 al 31	4	4	4	
Responsabilidad	32 al 34	4	4	4	



Soporte laboral	35 al 36	4	4	4	
-----------------	-------------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Capacidad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud	37	4	4	4	
Experiencia	38	4	4	4	
Desenvolvimiento	39 al 41	4	4	4	

DR. GODOFREDO PASTOR ILLA SIHUINCHA

DNI N° 10506867

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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 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	2	3	4	5
Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

TRABAJO REMOTO							
INDICADORES	ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
			PLANIFICACIÓN				
Identificación de equipos de trabajo	1	Las actividades encomendadas te identifican con tu equipo de trabajo					
	2	En tu área desarrollan las actividades de forma grupal para alcanzar la cuota estimada					
	3	Existe una adecuada asignación de labores remotas					
	4	Consideras que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores de los colaboradores					
	5	Cuentas con el apoyo del equipo para realizar tus tareas					
Establecimiento de metodología	6	Creer que con esta modalidad de trabajo remoto hacen que todos se involucren con los objetivos de la empresa					
	7	Las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado					
ELEMENTOS DE LAS TIC							
Tecnología de la información	8	Cuenta con el equipo tecnológico apropiado (Pc, auriculares, cámara, parlantes) para realizar sus labores					
	9	Es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (email, navegación web, etc.).					
	10	Tiene buen acceso a la información que está disponible en su computadora de oficina, a través del acceso remoto					
	11	Su conectividad es la adecuada para desarrollar sus actividades laborales					
Tecnología de la comunicación	12	Es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo					
	13	La entidad debería brindarle las herramientas tecnológicas, de comunicación, de conexión y acceso remoto (Internet, laptop, etc.)					





	14	La implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos de la organización						
	15	Realizar un seguimiento óptimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral						
ESPACIO FISICO								
Habilitación de espacio	16	Tiene un espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto						
	17	Existe algún tipo de problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo						
Educación del mobiliario	18	Tiene una ventilación adecuada en su espacio de trabajo						
	19	Cuenta con los implementos mobiliario adecuados para su trabajo remoto para el desarrollo de sus actividades						
Condiciones ergonómicas del mobiliario	20	Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuada						
	21	La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto						
DESEMPEÑO LABORAL								
IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
Compromiso laboral	22	Desarrolla las tareas en los plazos y tiempos cumpliendo los procedimientos y metas que la empresa ha determinado						
	23	Se preocupa por alcanzar los objetivos de la empresa						
	24	Entrega los trabajos de acuerdo a la programación previa						
Identificación con la institución	25	Se siente identificada con la misión, objetivos y cultura organizacional de la empresa						
	26	Cuenta con facilidad para realizar trabajo en equipo						
	27	Siente que sus aspiraciones se podrían desarrollar por las políticas de la organización						
	28	El desarrollo de la jornada laboral bajo la modalidad de trabajo remoto debe cumplirse dentro de los horarios establecidos por el empleado y no por el empleador						
	29	La modalidad de trabajo remoto ha permitido el perfeccionamiento de reuniones laborales mediante plataformas virtuales, las mismas que se llevan a cabo de una manera más eficiente y concisa						
PRODUCTIVIDAD								
Motivación	30	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente sus funciones						
	31	La organización promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores logros.						
Responsabilidad	32	Se compromete con sus funciones con el fin de lograr los objetivos grupales						
	33	Cumples satisfactoriamente con la cuota de venta requerida						



	34	El personal se compromete y comprende correctamente con las funciones asignadas					
Soporte laboral	35	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales					
	36	Su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales					
CAPACIDAD LABORAL							
Actitud	37	Sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto					
Experiencia	38	Tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones					
Desenvolvimiento	39	La institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto					
	40	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto					
	41	Cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto					

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Alberto Flores Bolivar		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
----------------------	--------------------------------



Autor(es):	Llamas Mendoza Rosa Solange
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Personal, virtual u otro)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(lugar donde se encuentra el encuestado)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1 Trabajo remoto**

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo y vida personal. También aumenta la productividad al minimizar interrupciones y distracciones (Uribe et al., 2020).

- Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad esperados (Bautista, Cienfuegos & Aquilar, 2020)



Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo Remoto	Planificación Elementos de las Tic's Espacio físico	El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo



Desempeño Laboral	Identidad Institucional	El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad
	Productividad	
	Capacidad Laboral	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023” por Llamas Mendoza Rosa y Paredes Saenz Graciela en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o 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.
RELEVANCIA 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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel

7. Moderado nivel

8. Alto nivel

Variable del instrumento: Trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación de equipos de trabajo	1 al 7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Elementos de las Tic's

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tecnología de la información	8 al 11	4	4	4	
Tecnología de la comunicación	12 al 15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Espacio Físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilitación de espacio	16 al 17	4	4	4	
Educación del mobiliario	18 al 19	4	4	4	
Condiciones ergonómicas del mobiliario	20 al 21	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Identidad Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso laboral	22 al 24	4	4	4	
Identificación con la institución	25 al 29	4	4	4	

- Segunda dimensión: Productividad

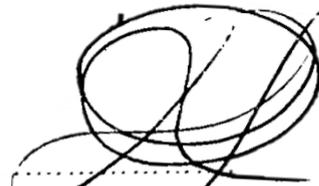
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	30 al 31	4	4	4	
Responsabilidad	32 al 34	4	4	4	
Soporte laboral	35 al 36	4	4	4	

- Tercera dimensión: Capacidad laboral





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud	37	4	4	4	
Experiencia	38	4	4	4	
Desarrollo	39 al 41	4	4	4	


.....
(Grado, Nombres y Apellidos del juez
DNI N° 10352413

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.



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

TRABAJO REMOTO							
INDICADORES	ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN							
Identificación de equipos de trabajo	1	Las actividades encomendadas te identifican con tu equipo de trabajo					
	2	En tu área desarrollan las actividades de forma grupal para alcanzar la cuota estimada					
	3	Existe una adecuada asignación de labores remotas					
	4	Consideras que la identificación de equipos de trabajo facilita las labores de los colaboradores					
	5	Cuentas con el apoyo del equipo para realizar tus tareas					
Establecimiento de metodología	6	Crees que con esta modalidad de trabajo remoto hacen que todos se involucren con los objetivos de la empresa					
	7	Las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado					
ELEMENTOS DE LAS TIC							
Tecnología de la información	8	Cuenta con el equipo tecnológico apropiado (Pc, auriculares, cámara, parlantes) para realizar sus labores					
	9	Es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (email, navegación web, etc.).					
	10	Tiene buen acceso a la información que está disponible en su computadora de oficina, a través del acceso remoto					
	11	Su conectividad es la adecuada para desarrollar sus actividades laborales					
Tecnología de la comunicación	12	Es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo					
	13	La entidad debería brindarle las herramientas tecnológicas, de comunicación, de conexión y acceso remoto (Internet, laptop, etc.)					
	14	La implementación del seguimiento del trabajo remoto busca reforzar el cumplimiento de los objetivos de la organización					
	15	Realizar un seguimiento optimo del trabajo remoto contribuye al desempeño laboral					
ESPACIO FISICO							



Habilitación de espacio	16	Tiene un espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto						
	17	Existe algún tipo de problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo						
Educación del mobiliario	18	Tiene una ventilación adecuada en su espacio de trabajo						
	19	Cuenta con los implementos mobiliario adecuados para su trabajo remoto para el desarrollo de sus actividades						
Condiciones ergonómicas del mobiliario	20	Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuada						
	21	La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto						
DESEMPEÑO LABORAL								
IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
Compromiso laboral	22	Desarrolla las tareas en los plazos y tiempos cumpliendo los procedimientos y metas que la empresa ha determinado						
	23	Se preocupa por alcanzar los objetivos de le empresa						
	24	Entrega los trabajos de acuerdo a la programación previa						
Identificación con la institución	25	Se siente identifica con la misión, objetivos y cultura organizacional de la empresa						
	26	Cuenta con facilidad para realizar trabajo en equipo						
	27	Siente que sus aspiraciones se podrían desarrollar por las políticas de la organización						
	28	El desarrollo de la jornada laboral bajo la modalidad de trabajo remoto debe cumplirse dentro de los horarios establecidos por el empleado y no por el empleador						
	29	La modalidad de trabajo remoto ha permitido el perfeccionamiento de reuniones laborales mediante plataformas virtuales, las mismas que se llevan a cabo de una manera más eficiente y concisa						
PRODUCTIVIDAD								
Motivación	30	El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente sus funciones						
	31	La organización promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores logros.						
Responsabilidad	32	Se compromete con sus funciones con el fin de lograr los objetivos grupales						
	33	Cumples satisfactoriamente con la cuota de venta requerida						
	34	El personal se compromete y comprende correctamente con las funciones asignadas						
Soporte laboral	35	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales						
	36	Su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales						



CAPACIDAD LABORAL						
Actitud	37	Sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto				
Experiencia	38	Tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones				
Desenvolvimiento	39	La institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto				
	40	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto				
	41	Cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto				

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 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

Nombres y Apellidos del juez:	Teófilo Donaires Flores		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Llamas Mendoza Rosa Solange
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(Personal, virtual u otro)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(lugar donde se encuentra el encuestado)
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1 Trabajo remoto



El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo y vida personal. También aumenta la productividad al minimizar interrupciones y distracciones (Uribe et al., 2020).

• **Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad esperados (Bautista, Cienfuegos & Aquilar, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo Remoto	Planificación Elementos de las Tic's Espacio físico	El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina de la empresa mediante el uso de herramientas tecnológicas. Proporciona flexibilidad en horarios y ubicación geográfica, reduce costos y mejora la conciliación entre trabajo
Desempeño Laboral	Identidad Institucional Productividad Capacidad Laboral	El desempeño laboral es la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y metas establecidas por la empresa, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023” por Llamas Mendoza Rosa y Paredes Saenz Graciela en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	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.



semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

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

Variable del instrumento: Trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación de equipos de trabajo	1 al 7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Elementos de las Tic's

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tecnología de la información	8 al 11	4	4	4	
Tecnología de la comunicación	12 al 15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Espacio Físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilitación de espacio	16 al 17	4	4	4	
Educación del mobiliario	18 al 19	4	4	4	
Condiciones ergonómicas del mobiliario	20 al 21	4	4	4	


Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Identidad Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso laboral	22 al 24	4	4	4	
Identificación con la institución	25 al 29	4	4	4	

- Segunda dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	30 al 31	4	4	4	
Responsabilidad	32 al 34	4	4	4	
Soporte laboral	35 al 36	4	4	4	

- Tercera dimensión: Capacidad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud	37	4	4	4	
Experiencia	38	4	4	4	
Desenvolvimiento	39 al 41	4	4	4	



Dr. TEÓFILO DONAIRES
FLORES

DNI N° 23929350

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.



ANEXO D *Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.*
- Anexos para el comité de ética

Anexo 1 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa de San Juan de Lurigancho en el año 2023

Investigador (a) (es): Llamas Mendoza, Rosa Solange y Paredes Sáenz, Graciela

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este proyecto de investigación tiene como finalidad encontrar la relación del trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023 ”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en “modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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



Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Llamas Mendoza, Rosa Solange] email rlamas@ucvvirtual.edu.pe, [Paredes Saenz, Graciela] email gparedessa11@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor [Burgos Vera Oscar] email oburgos@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Llamas Mendoza, Rosa Solange

Paredes Sáenz, Graciela

Fecha y hora: 06 de junio del 2023, 10:00 de la noche

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*



Anexo 2 Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Grupo de Empresarios JJ SAC	RUC: 20553023832
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Jose Luis Tupiño Flores	DNI: 41229151

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [] no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Rosa Solange Llamas Mendoza Graciela Leónidas Paredes Saenz	DNI: 72127112 77092392

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 06 de diciembre 2023

Handwritten signature of Jose Luis Tupiño Flores. Below it is an official stamp that reads: "JOSE LUIS TUPINYO FLORES GERENTE COMERCIAL RUC. 20553023832 GRUPO DE EMPRESARIOS JJ S.A.C."

Firma y sello: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Anexo 3.

**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la EP Administración**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023

Autor(es): Llamas Mendoza, Rosa Solange y Paredes Sáenz, Graciela

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_DI_LE_C1_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

oburgos@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de CIENCIAS EMPRESARIALES, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023”, presentado por los autores Llamas Mendoza, Rosa Solange y Paredes Sáenz, Graciela, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo F *Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.*

Lima, 06 de diciembre de 2023

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral en una empresa comercial de San Juan de Lurigancho en el año 2023” por los autores Llamas Mendoza Rosa Solange y Paredes Saenz Graciela Leonidas, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atte.




JOSE LUIS TUPÍÑO FLORES
GERENTE COMERCIAL
RUC. 20553023332
GRUPO DE EMPRESARIOS J.J. S.A.C

JOSE LUIS TUPÍÑO FLORES

GERENTE COMERCIAL

Anexo G *Confiabilidad de los instrumentos, cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc.*

Tablas de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño Laboral	0.95	21

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	20

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo Remoto	0.971	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.950	21

Vista de variable TR

TRABAJO REMOTO																								PROMEDIO				SUMATORIA			
D1							D2							D3						V1	D1	D2	D3	D1	D2	D3	V1				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	V1	D1	D2	D3	D1	D2	D3	V1			
1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	32	39	28	99		
2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	32	38	25	95		
3	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	27	33	23	83			
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	27	32	23	82			
2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	33	25	85			
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	28	30	20	78			
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	25	30	21	76			
8	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	28	37	24	89			
9	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	28	32	26	86			
10	4	1	1	1	5	2	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	18	31	28	77			
11	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	29	37	27	93			
12	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	23	30	20	73			
13	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	35	23	86			
14	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	32	37	26	95			
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	40	30	105			
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	32	24	83			
17	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	29	36	25	90			
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	2	4	4	5	4	33	35	23	91			
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	27	30	20	77			
20	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	27	32	24	83			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	28	35	26	89			
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	28	36	24	88			
23	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	32	35	23	90			
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	32	24	84			
22	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	27	31	26	84			
23	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	32	35	23	90			
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	32	24	84			
22	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	27	31	26	84			
26	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	31	35	25	91			
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	32	24	84			
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	32	36	27	95			
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	32	24	85			
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8	6	21			
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	32	24	84			
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	32	24	84			
33	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	28	34	25	87			
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	32	24	84			
32	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	26	31	25	82			
36	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	32	35	28	95			
37	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	34	24	89			
38	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	30	33	25	88			
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	24	18	63			
40	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	30	35	25	90			
41	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	27	37	24	88			
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8	6	21			
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	27	32	22	81			
44	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	33	33	26	92			
45	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	31	36	28	95			
46	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	30	35	26	91			
47	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	31	35	27	93			
48	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	29	34	26	89			
49	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	32	35	28	95			
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8	6	21			
51	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	31	35	24	90			
52	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	33	32	27	92			
53	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	29	35	26	90			
54	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	26	33	26	85			
55	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	29	36	28	93			
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	30	24	81			
57	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	33	31	25	89			
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8	6	21			
59	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	32	36	26	94			
60	5	1	1	2	2	2	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	2	4	16	34	25	75			
61	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	3	4	23	24	25	72		
62	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4																

