



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la
Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Salazar Ayala, Tania Leonor (ORCID: [0000-0001-8430-4535](https://orcid.org/0000-0001-8430-4535))

ASESOR:

Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (ORCID: [0000-0001-9648-8108](https://orcid.org/0000-0001-9648-8108))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

HUARAZ - PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, dedico con todo mi corazón mi tesis a mis hijos Gabriel y Adrianita, pues sin la motivación de ellos no había logrado nada, por el apoyo para el lograr mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Tania Leonor

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Paginas preliminares	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3.Población, Muestra y muestreo	13
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de Análisis de datos	15
3.7. Aspectos Éticos.....	16
IV.RESULTADOS	17
V.DISCUSIÓN.....	24
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles registrados del trabajo remoto que se realiza en conjunto a las dimensiones que presenta	17
Tabla 2. Niveles registrados del desarrollo profesional que se realiza en conjunto a las dimensiones que presenta.....	18
Tabla 3. Análisis de normalidad de datos.....	19
Tabla 4. Relación entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.....	20
Tabla 5. Relación entre la autonomía del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.....	21
Tabla 6. Relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.....	22
Tabla 7. Relación entre la productividad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	11
---	----

Resumen

El estudio se desarrolla bajo la línea de investigación de gestión de organizaciones, para ello se propuso como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, se consideró el diseño no experimental, evitando manipular las variables, correlaciona, con alcance temporal transversal, trabajando con una población conformada por 87 servidores nombrados de la municipalidad, la muestra se conformó por la misma cantidad, aplicando el muestreo no probabilístico, aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, mostrando como resultado el nivel más alto para el nivel regular con 59.8% para el trabajo remoto y para desarrollo profesional 60.9%, logrando concluir: Se evidenció relación significativa ($Rho. = 0.727$; $Sig. = 0.000$) entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, siendo analizados como positiva considerable y dando a conocer que la percepción que se tiene del trabajo remoto se basa en la manera que la municipalidad maneja la autonomía, junto a ello la flexibilidad y la productividad esperada por los trabajadores. Por otro lado, se logró comprobar la hipótesis propuesta y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: Trabajo remoto, condiciones laborales, autonomía, flexibilidad

Abstract

The study is developed under the line of organization management research, for which it was proposed as a general objective to determine the relationship between remote work and professional development in times of Covid-19 of the Provincial Municipality of Huaraz - 2021, the design was considered non-experimental, avoiding manipulating the variables, correlates, with a transversal temporal scope, working with a population made up of 87 appointed servers of the municipality, the sample was made up of the same amount, applying non-probabilistic sampling, applying the survey technique and As an instrument the questionnaire, showing as a result the highest level for the regular level with 59.8% for remote work and 60.9% for professional development, managing to conclude: There was a significant relationship ($Rho. = 0.727$; $Sig. = 0.000$) between the remote work and professional development in times of Covid-19 of the Provincial Municipality of Huaraz - 2021, being analyzed as a considerable positive and making known that the perception of remote work is based on the way the municipality handles autonomy, together with the flexibility and productivity expected by the workers. On the other hand, the proposed hypothesis was verified and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Remote work, working conditions, autonomy, flexibility

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto en la actualidad se ha convertido en una necesidad por las empresas, a pesar que no es un término nuevo, en muchos lugares del mundo no se implementaba aun en su totalidad, para ello los profesionales tienen que estar actualizados con estas modalidades y adaptarse a estos cambios, uno de estos casos es lo que ocurre en España donde González, López, González, García y Álvarez (2020), comentan que en el último año el crecimiento del trabajo remoto en el país se ha disparado por las circunstancias vividas por el Covid-19, obligando a las empresas a adoptar nuevas formas de trabajo, a ello se suma que los profesionales tienen que estar preparados para estos cambios que ocurren. Así se pudo encontrar que en Costa Rica Rappaccioli, Hernández y Zamora (2021), dan a conocer que el trabajo remoto en el país ha permitido que las empresas sigan prestando servicios, pero obligado que los trabajadores realicen trabajo en casa de manera parcial y en otros casos en su totalidad, generando que se incrementen los índices de estrés por no tener un horario fijo de trabajo (Quispe, et. al., 2021), también se ha evidenciado que el aislamiento ha obligado a los trabajadores a adoptar nuevos hábitos de trabajo, ocasionando que una parte no se puedan adaptar a estos cambios tecnológicos, por falta de conocimiento en los recursos tecnológicos, al no contar con una línea de internet en casa y en ocasiones no contar con un equipo para poder realizar su trabajo (Tapasco y Giraldo, 2020).

En el contexto de Colombia Buitrago (2020), la presión que ocasiona las empresas a sus trabajadores por realizar trabajo remoto ha comenzado a incrementar los índices de estrés y hostigamiento laboral por las empresas que ocasionan que sus trabajadores realicen labores más de las horas establecidas en la ley. Así se puede evidenciar que Lampert y Poblete (2018), comentan que los últimos años Chile ha empezado a adoptar nuevas formas de trabajo como aplicar el trabajo remoto en algunas actividades como el financiero y automotriz, brindando a sus trabajadores metas y que estas sean cumplidas en el tiempo establecido, permitiendo que sus trabajadores organicen su tiempo para su cumplimiento. Algo muy similar pasa en Argentina donde Aquije (2018), expresa que el crecimiento del trabajo remoto no es una novedad en la actualidad y los profesionales deben estar

preparados para afrontarlo, realizando capacitaciones sobre manejo de herramientas que le permita tener las competencias necesarias para desarrollar su trabajo.

En el contexto de Perú ha sido regulado y lo impulsa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por referirse al trabajo, a través de sus distintas modalidades, atención relevante del Estado peruano conforme a su Constitución Política (Valencia, 2018). A raíz del Covid-19, en el Perú en trabajo remoto fue adoptado por las empresas como una alternativa para seguir laborando, aunque se cuenta con una ley y normas que lo regulan no era muy adoptado por las empresas quienes preferían realizar trabajos presenciales, con el decreto de urgencia obligo a las empresas a adoptar estas medidas por el aislamiento decretado en el país. Miyahira (2020), da a conocer que el país en sus inicios tuvo problemas en esta nueva modalidad de trabajo, con el pasar de los meses las empresas adoptaron mejor esta modalidad, forzando a capacitar a su personal para que pueda desarrollar su trabajo y brindándoles los recursos necesarios para cumplir sus funciones.

En el caso de la región Ancash se evidencia la misma modalidad que adopto el país, de ahí se tiene que la Municipalidad Provincial de Huaraz, al igual que las demás entidades tuvo que adaptarse a esta nueva forma de trabajo, encontrándose con problemas tecnológicos y de personal, referente a los medios tecnológicos no contaba con los equipos y sistemas informáticos para desarrollar un trabajo remoto, aplicando su desarrollo profesional, por otro lado se encontraba con el personal nombrado que por su permanencia en el trabajo y los años que llevan laborando no se encontraban actualizados con los conocimientos necesarios para desarrollar un trabajo remoto, presentando limitación en el desarrollo profesional que había logrado a lo largo de los años en la municipalidad, de ahí se tuvo que realizar trabajos intercalados, donde algunos trabajadores realicen trabajos presenciales y una parte realicen trabajo remoto, para ello se tuvo que seleccionar a los trabajadores por edades y por competencias profesionales. Se evidencio en el diagnostico que muchos no los trabajadores no se han preocupado por desarrollar sus competencias profesionales, con actividades que le permita en cumplimiento de su trabajo, incentivando a la investigadora a realizar el estudio donde se

presente dar a conocer como el trabajo remoto se relaciona con las competencias profesionales. Bajo lo aspectos mencionados se tiene como pregunta de estudio ¿Cuál es la relación que se presenta entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021?

La justificación que presenta el estudio se basa en el campo social se considera importante porque analiza la gestión de la municipalidad a través del trabajo remoto y como impacta en el desarrollo profesional que presentan los trabajadores, siendo plasmado en el servicio que se ofrece a los usuarios, en el campo practico el estudio analizar el grado de relación que presentan las variables trabajo remoto y desarrollo profesional a través de la percepción de los trabajadores y presentado en resultados estadísticos, dando a conocer los puntos fuertes y débiles de la gestión realizada, por otro lado en el campo metodológico al desarrollar el estudio se desarrollará instrumentos que permitan analizar a las variables, considerado de gran utilidad para que pueda ser utilizado en futuros estudios como un instrumento para analizar otras realidades, por último en el campo teórico, el desarrollo del estudio arribará a conclusiones que podrán ser utilizados como antecedentes para ser comparados con otras realidades.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021. Luego se tiene a la descripción de los objetivos específicos mencionando a: Establecer la relación entre la autonomía del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021. Luego se tiene a: Precisar la relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021. Y se finaliza con el objetivo: Establecer la relación entre la productividad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.

Como hipótesis de estudio se tiene: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021. Y como hipótesis nula se tiene: no existe relación significativa entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En Ecuador Rojas (2016), estuvo a cargo de desarrollar el estudio “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Los teletrabajadores tuvieron, en 2014, una productividad de esfuerzos de un 2,87% más que los trabajadores dentro de la modalidad presencial; si bien no se convirtió en un gran porcentaje, se puede decir que se transformó en factores motivacionales, ya que los teletrabajadores reconocen que pueden completar su trabajo en el mejor tiempo posible, y la relajación del tiempo está programada para sus actividades cotidianas y del entorno familiar, además, los teletrabajadores no se interrumpen en su trabajo diario a través del personal empleador DIT TELECOM, lo cual no surge en los empleados presenciales. El teletrabajo es una alternativa a esta nueva modalidad que exige la realidad que nos encontramos.

En el contexto de Cuba se tiene a Miranda, Hernández y Hernández (2016), quienes presentaron su estudio “El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: La mejora profesional tiene un efecto excepcional sobre la experiencia de la formación, en una relación recíproca que se desarrolla en un continuo dialéctico entre trabajador y organización. Sin embargo, incluso cuando son dos procedimientos intensamente interrelacionados, es viable establecer una delimitación de los mismos para su pronóstico y valoración. Para ello la empresa debe brindar los lineamientos a los trabajadores desde el primer día de labores y que los trabajadores no sientan que es la presión que se genera por la empresa.

En Ecuador el estudio realizado por Ortega (2018), que presento la denominación “Diseño de programa de desarrollo profesional en San Martín”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Los colaboradores en su mayoría si tienen noción respecto a su perfil de puesto y los requisitos necesarios para el cumplimiento de sus actividades; por otra parte, consideran que la evaluación del desempeño es una herramienta que les permite comprobar el grado de

cumplimiento y la actualización de sus conocimientos. Con ello se dio a conocer la importancia que presenta que los trabajadores valores la evaluación de su desempeño dentro de la entidad.

En el contexto nacional se tiene a Quaglia y Gutiérrez (2020), quienes denominaron a su trabajo “Teletrabajo direccionado al desempeño laboral”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: La actualidad y globalización de las nuevas modalidades de realizar trabajo se decide mediante las formas suministradas a través del teletrabajo, siendo un dispositivo que da un desarrollo dentro de la flexibilidad de los enfoques laborales, horarios y organizando los espacios adecuados para el desarrollo de responsabilidades y actividades laborales, en las que la mayoría de las corporaciones en Europa se han llevado a cabo con éxito. Con el estudio se debe dar a conocer los aspectos que benefician al teletrabajo y los factores que los trabajadores deben adoptar para el cumplimiento de funciones.

Otro aporte interesante se considera a Coral (2020), en su estudio que se denominó “el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Se determinó estadísticamente que si existe una asociación entre el método de mejora del bienestar físico de los trabajadores y el involucramiento laboral dentro de la red de salud de Leoncio Prado. La vinculación decidida entre las variables es directa, lo que indica que el nivel de vinculación es moderado ($r = 0,403$). Indicando que, si mejora el proceso de satisfacción, también es posible que mejore el proceso de las condiciones físicas de los trabajadores. Es importante que las empresas desarrollen el involucramiento laboral para fortalecer las competencias de los trabajadores y se logren las metas trazadas.

Así también se pudo encontrar a López y Neira (2019), quienes denominaron a su trabajo “El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Existe vinculación relacionado al teletrabajo con el nivel de estrés específicamente en lo relacionado a “Recibir capacitaciones en el trabajo” y la “Consciencia de los

beneficios del teletrabajo” son condiciones que ocasionan estrés en los empleados de la entidad. Muchas veces se encuentra con empresas que realizan teletrabajo y asignan demasiadas funciones a los trabajadores que no pueden realizar en una jornada de trabajo regular y tiene que realizarse fuera del horario de trabajo, generando que los trabajadores sientan la presión del trabajo y les genere estrés.

Otro aporte interesante es lo evidenciado por Chávez (2020), donde desarrolló un estudio que presenta como título “Efectos de la ejecución del teletrabajo en los empleados de la gerencia regional de desarrollo social”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: De acuerdo con las consecuencias adquiridas del emprendimiento, el teletrabajo mantiene o aumenta la productividad de los empleados (77% de los teletrabajadores señalan que su productividad se tornó progresiva con frecuencia). Es típico que, operando en casa, las personas no se desconcentren ante las interrupciones habituales del lugar de trabajo (teléfonos, compañeros, clientes), y seleccionen aquellos momentos del día en los que el círculo de obligaciones familiares les permite la mejor conciencia. Las bendiciones que perciben los trabajadores les incitan a no más a reducir su esfuerzo y resultados (el 88% indica que las metas propuestas se cumplen con frecuencia), sino que generan un crecimiento de la productividad. Se ha observado que los empleados, además, destacan por ser los de primera clase en sus tareas (el 73.0% adelantó la mayor parte de las funciones ejecutadas).

Neyra (2019), desarrollo un proyecto que presento como denominación “Desarrollo profesional en una institución pública de cusco”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: La noción de superación profesional de los trabajadores de la Institución Educativa de Calca está dotada con 67.74%, lo que nos permite tomar en cuenta que, a pesar de las negativas condiciones económicas y sociales, el país académico que tienen un desempeño suficientemente bueno y están de acuerdo con lo que se requiere para ejercitar su puesto de instructor e incluso el 32.26% entiende que tienen un nivel superior o extremadamente bueno; hecho que indica el excesivo grado de compromiso.

Bravo (2019), se encargó de ejecutar el estudio “Desarrollo profesional y competencia académica en profesionales de educación de una universidad nacional”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: El trabajo confirma los resultado de las hipótesis evidenciando que existe relación entre las variables, es decir que el desempeño docente es el eje fundamental para el desarrollo que se presentan en el aprendizaje de los alumnos, según los resultados nos llama a la reflexión de la labor de los docentes, estamos en proceso de mejorar, todavía hay docentes tradicionalistas que no están abiertos al cambio. Con el estudio se resalta la vocación que debe tener el profesional con su trabajo y esta en las manos de los empleadores alcanzarlos y tratar de mejorar las condiciones físicas y ambientales de los trabajadores.

Otro punto relevante en el desarrollo del estudio es desarrollar el fundamento teórico que respalde al trabajo remoto, referente a su teoría se menciona que el teletrabajo surgió en 1973. El padre de esta forma de trabajo fue el físico Jack Nilles. Con la ayuda de una colección de científicos de la Universidad del Sur de California, estudió el uso de las tecnologías de las computadoras portátiles para solucionar los problemas que enfrentan las empresas debido a la crisis presentada (Segovia et. al, 2020). Se concluyó que el uso de las TIC ahora beneficia a las empresas en sus procesos, logrando automatizarlos, sin embargo, muchas de las organizaciones no toman la importancia y relevancia de las tecnologías, dejándolo de lados en sus procesos (Jorquera y Herrera, 2020). Asimismo, beneficiaron tanto al ámbito público como al no público. Se han formulado reglamentos públicos para su uso dentro de la organización del trabajo. Los grupos multinacionales norteamericanos y luego Europa utilizaron el teletrabajo y tienen en cuenta sus beneficios que proporciona, a pesar de que los problemas que originaron su entrega siguen traídos a la competencia empresarial debido a la globalización financiera (Santos, Scorsolini y Barcellos, 2018).

El teletrabajo, se conceptualiza por el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008 de la siguiente manera “Forma de agencia laboral, que consiste en la realización de actividades remunerados o prestación de servicios a terceros, aplicando como soporte el uso de tecnología - TIC como asistencia, para contacto entre el

trabajador y la agencia, sin requerir la presencia física del trabajador en una ubicación determinada para desarrollar sus funciones empresariales”.

Cuando se habla de trabajar de manera remota puede entenderse como aquella que lleva en la organización desde fuera de los centros de labores, teniendo en cuenta los rasgos que la normativa implica en cada modalidad (Valero y Riaño, 2020). Por ello, este lineamiento persigue facilitar procedimientos de trabajo lejanos en cualquiera de sus trámites, buscando que los objetivos del campo laboral se avancen de una forma más fácil y ecológica, mientras que los colaboradores cuentan con una herramienta que les permita desarrollar un mejor enfoque de trabajo acorde con sus competencias. y habilidades, y mejorar su salud y situaciones de bienestar en las actividades que se le asignan (Gómez, Cuevas y Valderrama, 2020).

El teletrabajo visto como una forma de agencia de trabajo implica la realización de actividades remuneradas utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el empleado, la empresa y el desarrollo de funciones laborales sin requerir la presencia física del empleado dentro del lugar de trabajo. Centros de labores, que se pueden realizar de 3 formas: autónomos en los que se utiliza la casa o ubicación elegida a través del teletrabajador para su actividad laboral, en los que siempre se trabajan al aire libre la empresa comercial y solo la visitan en algunas ocasiones; otro aspecto es el teletrabajo móvil en los que no existe un lugar de trabajo establecido y el principal mecanismo de mejora son las TIC y los trabajadores que trabajan dos o tres días a la semana en casa y el resto del tiempo lo hacen en un lugar de trabajo (Buitrago, 2020).

En la selección de las dimensiones se tiene a lo expuesto por Halpern y Castro (2020), donde expresa que se evalúa en tres elementos que son la autonomía, flexibilidad y la productividad. Al mencionar a la autonomía refieren a la libertad de realizar trabajo, en cuanto a los días laborales, solo deben cumplir con las metas impuestas por la organización, además de la libertad para tomar decisiones en sus actividades que se presenten y libertad en la selección de las herramientas tecnológicas a utilizar y los recursos que debe tener. Flexibilidad, se refiere a no tener un horario laboral, el trabajador es libre de administrar su tiempo, también

puede administrar su tiempo para ir a la oficina y se basa en mantener satisfecho al trabajador. Y la productividad se refiere al cumplimiento de las actividades programadas para realizar, además de ello que cumpla con los plazos que le establece la organización y que se realice la evaluación de su desempeño.

Cachón (2019), expresa que el trabajo remoto es una alternativa de la actualidad para desarrollar actividades desde cualquier punto del mundo con solo tener conexión a internet y es importante que los profesionales presenten las competencias necesarias para poder adaptarse a estos cambios que se presentan.

Del mismo modo el fundamento teórico del desarrollo profesional, se basa en la teoría de la eficacia social sientan sus bases del estudio científico de enseñanza que permite el inventario de rasgos a conseguir en trabajadores, los cuales constituyan la base de la elaboración de programas con los contenidos pertinentes que se deben enseñar a los profesionales (Miranda et al, 2015).

Carro et al. (2016), el desarrollo profesional de los seres humanos está estrechamente relacionado con la mejora en sus carreras. Un cargo dentro de la empresa es la sucesión o conjunto de cargos que ocupa una persona a lo largo de su vida profesional. La profesión presupone un desarrollo profesional paulatino y la ocupación de puestos cada vez más altos y complicados. La mejora de la carrera es un procedimiento formal y secuencial que convierte en una especialidad del destino, la elaboración de planes de carrera para aquellos empleados con capacidad para mejores puestos.

El desarrollo profesional es la forma mediante la cual el ser humano se desarrolla a través de una serie de rangos caracterizados por el uso de deberes, actividades y relaciones especiales de desarrollo. Es fundamental notar que existen modelos especiales de desarrollo en el campo profesional y que la literatura de estudios ahora no está de acuerdo en que es la más adecuada (Delfín y Acosta, 2016).

En la selección de las dimensiones se basa en lo expuesto por Fernández (2002), donde menciona el ciclo del desarrollo profesional basado en: La primera es los modelos de ciclo de vida, sugieren que los empleados enfrentan

responsabilidades de desarrollo dentro de la trayectoria de su profesión; se someten a niveles exclusivos privados o profesionales, para ello se basa en el cumplimiento de las funciones que se le asignan, además si se cuenta con un trabajo rutinario, la manera que gestiona las relaciones con sus compañeros de trabajo y si respeta el horario laboral que se le asigna (Jiménez, 2016).

La segunda es modelos basados en organizaciones, además, argumentan que las profesiones pasan por numerosas fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica el dominio de los trabajadores para desempeñar responsabilidades definitivas. Cada nivel implica ajustes en las funciones y en las relaciones con compañeros y directivos, para ello se refiere si reciben capacitaciones profesionales o los desarrolla de manera independiente, también si existe una motivación por adquirir un nuevo grado académico, sumado a ello la competitividad profesional para acceder a un ascenso laboral y si se reconoce el esfuerzo que se realiza en el trabajo (Chan et al., 2018).

La tercera es modelo del patron de dirección, escribe cómo la gente ve su carrera; cómo deciden qué tan rápido quieren desarrollarse a través de los niveles profesionales y en qué punto necesitan regresar a una fase avanzada, en esta fase se reconoce el esfuerzo de los trabajadores y se analiza la posibilidad obtener un ascenso laboral en base a sus competencias, además se analiza si presenta un crecimiento profesional y si las funciones que realiza son suficientes para ser considerados en otros puestos laborales (Segredo, 2016).

Las estructuras de planificación de la carrera benefician a cada trabajador y a la agencia laboral (Londoño y Acevedo, 2018). Les ayudan a descubrir sus pasatiempos y desarrollar competencias, haciendo crecer su camino hacia la oportunidad de descubrir y moverse a las posiciones más consistentes con sus objetivos y planes. Desde la perspectiva del empleador, la elaboración de planes profesionales reduce el tiempo necesario para cubrir las vacantes de actividades, ayuda a hacer planes (preparar a los empleados para el cumplimiento de actividades que surgen de la renovación o la jubilación), identifica al personal con habilidades gerenciales y brinda a todos los empleados la posibilidad de descubrir sus objetivos profesionales y aumente los planes para alcanzarlos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo:

Según sus características fue aplicada, basada en la indagación de información en distintas fuentes de información, con el propósito de sustentar en el estudio relacionado al trabajo remoto y el desarrollo profesional, a través de fundamentación teórica (Sánchez y Reyes, 2015). Según el propósito del estudio presentó enfoque cuantitativo, puesto que la finalidad es utilizar técnicas estadísticas para responder a las variables que se encuentran analizando, por medio del programa SPSS que facilite su labor.

Diseño:

Se Presentó como diseño no experimental, porque en el estudio se observó a la variable trabajo remoto y el desarrollo profesional, según la percepción de sujetos que conformen la muestra, sin intervenir en su comportamiento (Arias, 2012). El estudio es correlacional, porque presentó como propósito conocer la relación entre ambas variables a través de técnicas estadísticas, extrayendo información en un solo momento considerándose de alcance temporal transversal. El esquema que presenta es el siguiente:

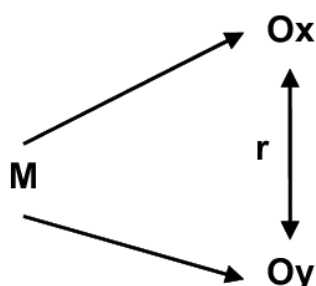


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Donde:

M: Muestra de estudio

- Ox:** Observación de trabajo remoto
Oy: Observación de desarrollo profesional
R: Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

En esta fase se desglosa a las variables con sus dimensiones e indicadores que permitan su análisis, para ello se tiene el siguiente detalle:

Referente a la variable X: Trabajo remoto

Referente a la definición conceptual se tiene que el teletrabajo, se conceptualiza por el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008 de la siguiente manera “Forma de agencia laboral, que consiste en la realización de actividades remunerados o prestación de servicios a terceros, aplicando como soporte el uso de tecnología - TIC como asistencia, para contacto entre el trabajador y la agencia, sin requerir la presencia física del trabajador en una ubicación determinada para desarrollar sus funciones empresariales”. Luego al mencionar a la definición operacional se comenta que es la modalidad de trabajar desde fuera de la oficina, respetando el horario laboral y el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa, analizada en el estudio en las dimensiones propuestas y por medio de la aplicación de un instrumento, para ello se tiene como dimensiones a la autonomía con sus indicadores de libertad en el cargo laboral, junto a ello se tiene la libertad para la toma de decisiones y la selección de recursos para que pueda trabajar. También se tiene a la dimensión flexibilidad, junto a ello se tiene como indicadores primero a la flexibilidad del horario laboral que se pueda tener, luego se presenta si es necesario desplazarse al centro de labores y si se presenta una identificación con la empresa. Finalmente se tiene a la dimensión productividad, para ello se tiene como indicadores al cumplimiento de las metas que establece la organización, de la misma manera al cumplimiento de los plazos para cada actividad y la evaluación del desempeño.

Referente a la variable Y: Desarrollo profesional

Referente a la definición conceptual se tiene que el desarrollo profesional es la forma mediante en que el ser humano se desarrolla a través de una serie de rangos caracterizados por el uso de deberes, actividades y relaciones especiales de desarrollo. Es fundamental notar que existen modelos especiales de desarrollo en el campo profesional y que la literatura de estudios ahora no está de acuerdo en que es la más adecuada (Delfín y Acosta, 2016). Luego al mencionar a la definición operacional se comenta que se refiere al desarrollo de la experiencia profesional que puede alcanzar el trabajador dentro de la empresa, analizada en el estudio en las dimensiones propuestas y por medio de la aplicación de un instrumento, la primera dimensión es modelo de ciclo de vida, para ello se tiene como indicadores al cumplimiento de las funciones, luego si se tiene con un trabajo rutinario, las relaciones que se pueda presentar con los compañeros de trabajo y la carga laboral. Luego se presenta a la dimensión modelo basado en la organización para ello se presenta a las capacitaciones profesionales y se incentiva por contar con más grados académicos, además de la competencia profesional que se general y si se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores. Finalmente se tiene a la dimensión modelo del patron de dirección, para eso se basa en la posibilidad de obtener ascensos laborales, si se presenta un crecimiento laboral y si la experiencia en el cargo le facilita obtener nuevos cargos.

3.3. Población, Muestra y muestreo

Población: Baena (2017), expresó que la población es la totalidad de sujetos que se involucran en una problemática, dentro de un contexto empresarial y del cual se pretende extraer información para analizar y responder a los objetivos establecidos. Para ello se mencionó que si la población es grande se tiene que extraer una muestra con una formula estadística y cuando los investigadores presentan cercanía o alcance a todos los sujetos se pueden considera a todos como muestra. En el estudio la población la conformaron 87 servidores públicos nombrados, por presentar la experiencia requerida para analizar a las variables propuestas.

Muestra: Cabezas, Andrade y Torres (2018), expresaron que la muestra es una parte representativa de la población y cuando se tiene alcance a toda la población se denomina muestra de tipo censo. En el estudio la muestra censal estuvo conformada por los 87 trabajadores nombrados de la municipalidad por el alcance y cercanía que presentan los investigadores a la entidad.

Muestreo: en el caso del estudio se aplicó el muestreo no probabilístico, de manera intensional a criterio de los investigadores, al respecto Cohen y Gómez (2019), expresan que el muestreo no probabilístico es el criterio que utilizan los investigadores y se evita el uso de fórmulas estadísticas para realizar el cálculo del tamaño de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para realizar el estudio se plantea el uso de la encuesta como técnica que permitieron el recojo de datos, al respecto Hernández y Mendoza (2018), expresaron que la encuesta es una técnica aplicada en estudios cuantitativos cuando su instrumento presenta opciones cerradas, además consideró como la acción que se realiza en el proceso de un estudio con el propósito de dar a conocer las opiniones a través de las opciones de respuestas que se establecieron.

Instrumento: Durante el proceso del estudio se planteó como instrumento el cuestionario, al respecto Montalván, Soria, Hopkins, Ascue y Ajito (2019), expresan que los cuestionarios son instrumentos que se plantean en los enfoques cuantitativos y las opciones que presentan son politómicas y cerradas, la cantidad de opciones lo determina el investigador, por otro lado, la finalidad de colocar las opciones es poder cuantificarla y presentarla en tablas y figuras.

Validez: Para esta fase del estudio se consideró al juicio de expertos, conformado por 3 especialistas en administración, a quienes se les hizo entrega de la matriz de validación y darán su veredicto para determinar si el instrumento está apto para ser aplicado a requiere ser ajustados antes de su aplicación. Navarro, Jiménez y Rappoport (2017), hacen mención que la validez es el grado de certeza

que un instrumento se encuentra bien estructurado y puede ser aplicado a una determinada muestra.

Confiabilidad: Para el proceso de la confiabilidad se tiene que hacer una prueba piloto, con trabajadores que no conformen parte de la muestra, para ello se va a seleccionar a 15 trabajadores a quienes se les aplica los instrumentos y se obtiene el Alfa de Cronbach para determinar si el instrumento es confiable y se puede aplicar al estudio. Neill y Cortez (2018), expresan que la confiabilidad es una prueba estadística que permitió analizar si un instrumento cumple con los parámetros para ser utilizado.

3.5. Procedimientos

En esta fase del estudio se tiene en consideración los procesos que se realizaron para desarrollar el estudio, iniciando con la solicitud de la carta de presentación a la municipalidad para tener acceso a la información, luego se tiene la aceptación de la entidad y poder realizar las coordinaciones necesarias para la ejecución del estudio, luego de esa fase se establece las fechas de aplicación de los instrumentos y poder levantar la información para arribar a los resultados que permitieron responder a los objetivos establecidos. Ochoa (2019), expresa que los procedimientos son las secuencias de pasos que se siguen para alcanzar los resultados esperados dentro de una investigación.

3.6. Método de Análisis de datos

En esta fase del estudio se planteó el manejo de los programas de Excel 2019 y el SPSS en su versión 2019, con ello poder tabular la información requerida para obtener los resultados esperados. En el caso de la estadística descriptiva se planteó la obtención de datos en tablas y figuras que faciliten su análisis, por otro lado, en el caso de la estadística inferencial se planteó realizar una prueba de normalidad de datos para determinar el método estadístico más adecuado para el estudio, de la misma manera para realizar la comprobación de la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos Éticos

En esta parte se detalló las consideraciones éticas que respaldan al estudio, para ello se tiene el anonimato, puesto que en el desarrollo del estudio no se consideraron los datos personales de los trabajadores, de la misma manera se tiene a la originalidad porque al desarrollar el estudio se siguen los criterios de citado y respeto de derechos de autor, utilizando las normas APA.

IV. RESULTADOS

En esta parte del estudio se desarrolla la tabulación de las encuestas aplicada a los 87 servidores públicos que conformaron la muestra de estudio, a quienes se les aplico los instrumentos con una duración de una semana, porque se segmentaron en grupo para poder cubrir a toda la población.

Para ello los resultados se encuentran divididos en dos partes, la primera se refiere al análisis descriptivo donde se muestran los niveles que se registraron de las variables y fueron analizados para conocer cuál es la percepción que se tiene, luego se tiene la segunda parte que se basa en realizar un análisis inferencial, partiendo de la prueba de normalidad para determinar el método estadístico más adecuado para realizar el análisis.

Análisis descriptivo

Tabla 1. Niveles registrados del trabajo remoto que se realiza en conjunto a las dimensiones que presenta

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Autonomía	43	49.4%	36	41.4%	8	9.2%	87	100.0%
Flexibilidad	38	43.7%	38	43.7%	11	12.6%	87	100.0%
Productividad	42	48.3%	37	42.5%	8	9.2%	87	100.0%
Trabajo remoto	29	33.3%	52	59.8%	6	6.9%	87	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

Con el análisis de los resultados se puede evidenciar las dimensiones del trabajo remoto, indicando que la dimensión autonomía presenta que 43 trabajadores que conforman el 49.4% opinan que es inadecuada ocasiona por la presión que sienten los trabajadores por parte de la entidad, además que la carga horaria no es respetada por la gerencia y en muchas ocasiones se realizan trabajos fuera del horario asignado, luego se tiene que 36 trabajadores que conforman el 41.4% consideran que es regular y 8 trabajadores que integran el 9.2 % lo evalúan como adecuada. al analizar a la flexibilidad se tiene que 38 trabajadores que conforman el 43.7% lo evalúan como inadecuada, luego se tiene que 38 trabajadores que

integran el 43.7% lo evalúan como regular y finalmente se tiene que 11 trabajadores que representan el 12.6 % lo perciben como adecuada. al comentar sobre la productividad se tiene que 42 trabajadores que representan el 48.3% lo encuentran como inadecuada, luego se tiene que 37 trabajadores que conforman el 42.5% lo evalúan como regular y finalmente se tiene que 8 trabajadores que integran el 9.2 % lo ubican como eficiente. Al comentar sobre el trabajo remoto se tiene que 29 trabajadores que conforman el 33.3% lo ubican como inadecuada, luego se tiene que 52 trabajadores que conforman 59.8% lo encuentran como regular, finalmente se tiene que 6 trabajadores que conforman el 6.9% lo evalúan como adecuada.

Tabla 2. Niveles registrados del desarrollo profesional que se realiza en conjunto a las dimensiones que presenta

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Modelo de ciclo de vida	37	42.5%	39	44.8%	11	12.6%	87	100.0%
Modelo basado en la organización	34	39.1%	38	43.7%	15	17.2%	87	100.0%
Modelo del patrón de dirección	42	48.3%	41	47.1%	4	4.6%	87	100.0%
Desarrollo profesional	30	34.5%	53	60.9%	4	4.6%	87	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

Con el análisis de los resultados se puede evidenciar las dimensiones del desarrollo profesional indicando que la dimensión modelo de ciclo de vida presenta que 37 trabajadores que conforman el 42.5 % lo encuentran como inadecuada porque los trabajadores sienten que la municipalidad no les brinda las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades cotidianas como una computadora, dispositivo móvil corporativo, luego se presenta que 39 trabajadores que conforman el 44.8% lo evalúan como regular y 11 trabajadores que representan el 12.6% lo ubican como adecuada. al mencionar a la dimensión modelo basado en la organización se registra que 34 trabajadores que conforman el 39.1% lo encuentran como inadecuada, luego se tiene que 41 trabajadores que integran el 47.1% lo ubican

como regular, finalmente se tiene que 4 trabajadores que conforman el 4.6% lo perciben como adecuada. al mencionar a la dimensión modelo del patrón de dirección se tiene que 42 trabajadores que conforman el 48.3% lo ubican como inadecuada, luego se tiene que 41 trabajadores que representan el 47.1% lo encuentran como regular y 4 trabajadores que conforman el 4.6% lo encuentran como adecuada. al mencionar al desarrollo profesional se tiene que 30 trabajadores que conforman el 34.5% lo encuentran como inadecuada, luego se tiene que 53 trabajadores que conforman el 60.9% lo encuentran como regular y 4 trabajadores que conforman el 4.6% lo perciben como adecuada.

Análisis inferencial

Tabla 3. Análisis de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,147	87	,000	,917	87	,000
Desarrollo profesional	,144	87	,000	,923	87	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Al realizar la prueba de normalidad de datos se tuvo en consideración al método de Kolmogorov-Smirnov^a, por ser utilizado para muestras que superen a 50, en el caso del estudio si cumple con los parámetros mencionados y el análisis de la significancia que se realiza se tiene que para el trabajo remoto se tiene un valor de 0.000 y para la variable desarrollo profesional se tiene a 0.000, en ambos casos se presentan que son inferiores a 0.05, con lo cual se demuestra que presenta una distribución no paramétrica y el método más adecuado para demostrar la relación que se presenta y la contrastación de hipótesis es el Rho de Spearman.

Tabla 4. Relación entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.

			Trabajo remoto	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Interpretación:

Por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.727 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre el trabajo remoto y el desarrollo profesional, dando a conocer que la percepción que se tiene del trabajo remoto se basa en la manera que la municipalidad maneja la autonomía, junto a ello la flexibilidad y la productividad esperada pro los trabajadores, todo ello relacionada con el desarrollo profesional, mencionado el modelo de ciclo de vida que presentan los trabajadores, luego con la ausencia de capacitaciones que se tiene y la falta de reconocimiento laboral por el desempeño que se presenta.

Prueba de hipótesis:

Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desarrollo profesional.

Tabla 5. Relación entre la autonomía del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.

		Autonomía	Desarrollo profesional	
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,751**	
		N	87	
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Interpretación:

Por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.751 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre la autonomía y el desarrollo profesional, dando a conocer que la municipalidad no brinda libertad para la carga horaria, así como la falta de involucramiento del trabajador en la toma de decisiones y la escases de recursos tecnológicos que se cuenta para realizar trabajo remoto, junto a ello es relacionado con el desarrollo profesional que se presente con el trabajo rutinario que se realiza, otro elemento es que no se realizan capacitaciones al personal y no se incentiva al personal para mejorar su rendimiento.

Prueba de hipótesis:

Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo profesional.

Tabla 6. Relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.

			Flexibilidad	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Flexibilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Interpretación:

Por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.655 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre la flexibilidad y el desarrollo profesional, dando a conocer que la municipalidad debe brindar las herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar sus competencias y se logre el desarrollo profesional esperado.

Prueba de hipótesis:

Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre la flexibilidad y el desarrollo profesional.

Tabla 7. Relación entre la productividad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021.

			Productividad	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Interpretación:

Por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.718 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre la productividad y el desarrollo profesional, presentando que los trabajadores no conocen las metas de la municipalidad, no se realiza el cumplimiento de los plazos y eso se ve reflejado en el desempeño que se presenta, además guarda una relación con el desarrollo que presentan los trabajadores porque no se evidencia buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, junto a ello con la ausencia de capacitaciones.

Prueba de hipótesis:

Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre la productividad y el desarrollo profesional.

V. DISCUSIÓN

Para desarrollar la discusión de resultados se basó en la comparación de los resultados alcanzados por cada objetivo con los antecedentes, luego se realiza un análisis del parentesco que presentan, para realizar la fundamentación teórica que respalde lo mencionado, detallado en las siguientes líneas:

Al mencionar al objetivo general se tiene determinar la relación entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, luego de realizar un análisis de las opiniones de los trabajadores de la municipalidad se tiene por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.727 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre el trabajo remoto y el desarrollo profesional, Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desarrollo profesional.

Estos resultados presentan una similitud con lo evidenciado por Ortega (2018), que presento la denominación “Diseño de programa de desarrollo profesional en San Martín”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Los colaboradores en su mayoría si tienen noción respecto a su perfil de puesto y los requisitos necesarios para el cumplimiento de sus actividades; por otra parte, consideran que la evaluación del desempeño es una herramienta que les permite comprobar el grado de cumplimiento y la actualización de sus conocimientos. Con ello se dio a conocer la importancia que presenta que los trabajadores valores la evaluación de su desempeño dentro de la entidad.

Con lo mostrado como resultado y en comparación con el antecedente se da a conocer que la percepción que se tiene del trabajo remoto se basa en la manera que la municipalidad maneja la autonomía, junto a ello la flexibilidad y la productividad esperada por los trabajadores, todo ello relacionada con el desarrollo

profesional, mencionado el modelo de ciclo de vida que presentan los trabajadores, luego con la ausencia de capacitaciones que se tiene y la falta de reconocimiento laboral por el desempeño que se presenta.

La misma concordancia que presenta con Coral (2020), en su estudio que se denominó “el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Se determinó estadísticamente que si existe una asociación entre el método de mejora del bienestar físico de los trabajadores y el involucramiento laboral dentro de la red de salud de Leoncio Prado. La vinculación decidida entre las variables es directa, lo que indica que el nivel de vinculación es moderado ($r = 0,403$). Indicando que, si mejora el proceso de satisfacción, también es posible que mejore el proceso de las condiciones físicas de los trabajadores. Es importante que las empresas desarrollen el involucramiento laboral para fortalecer las competencias de los trabajadores y se logren las metas trazadas.

Por otro lado, se fundamenta y respalda por Valero y Riaño (2020), Cuando se habla de trabajar de manera remota puede entenderse como aquella que lleva en la organización desde fuera de los centros de labores, teniendo en cuenta los rasgos que la normativa implica en cada modalidad.

Al mencionar al objetivo específico que se enfoca en establecer la relación entre la autonomía del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, luego de realizar un análisis de las opiniones de los trabajadores de la municipalidad se tiene por medio de los resultados una relación de 0.751 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre la autonomía y el desarrollo profesional. Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo profesional.

Lo mencionado presenta una concordancia con lo evidenciado por Rojas (2016), estuvo a cargo de desarrollar el estudio “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Los teletrabajadores tuvieron, en 2014, una productividad de esfuerzos de un 2,87% más que los trabajadores dentro de la modalidad presencial; si bien no se convirtió en un gran porcentaje, se puede decir que se transformó en factores motivacionales, ya que los teletrabajadores reconocen que pueden completar su trabajo en el mejor tiempo posible, y la relajación del tiempo está programada para sus actividades cotidianas y del entorno familiar, además, los teletrabajadores no se interrumpen en su trabajo diario a través del personal empleador DIT TELECOM, lo cual no surge en los empleados presenciales. El teletrabajo es una alternativa a esta nueva modalidad que exige la realidad que nos encontramos.

El análisis mostrado permite dar a conocer que la municipalidad no brinda libertad para la carga horaria, así como la falta de involucramiento del trabajador en la toma de decisiones y la escases de recursos tecnológicos que se cuenta para realizar trabajo remoto, junto a ello es relacionado con el desarrollo profesional que se presente con el trabajo rutinario que se realiza, otro elemento es que no se realizan capacitaciones al personal y no se incentiva al personal para mejorar su rendimiento.

Así también se pudo encontrar a López y Neira (2019), quienes denominaron a su trabajo “El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: Existe vinculación relacionado al teletrabajo con el nivel de estrés específicamente en lo relacionado a “Recibir capacitaciones en el trabajo” y la “Consciencia de los beneficios del teletrabajo” son condiciones que ocasionan estrés en los empleados de la entidad. Muchas veces se encuentra con empresas que realizan teletrabajo y asignan demasiadas funciones a los trabajadores que no pueden realizar en una jornada de trabajo regular y tiene que realizarse fuera del horario de trabajo, generando que los trabajadores sientan la presión del trabajo y les genere estrés.

Al respecto se tiene que Carro et al. (2016), el desarrollo profesional de los seres humanos está estrechamente relacionado con la mejora en sus carreras. Un cargo dentro de la empresa es la sucesión o conjunto de cargos que ocupa una persona a lo largo de su vida profesional. La profesión presupone un desarrollo profesional paulatino y la ocupación de puestos cada vez más altos y complicados. La mejora de la carrera es un procedimiento formal y secuencial que convierte en una especialidad del destino, la elaboración de planes de carrera para aquellos empleados con capacidad para mejores puestos.

Al mencionar al objetivo específico que se enfoca en precisar la relación entre la flexibilidad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, luego de realizar un análisis de las opiniones de los trabajadores de la municipalidad se tiene por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.655 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre la flexibilidad y el desarrollo profesional. Por otro lado, se tiene el análisis de la significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre la flexibilidad y el desarrollo profesional.

Lo mencionado presenta una concordancia con lo evidenciado por Miranda, Hernández y Hernández (2016), quienes presentaron su estudio “El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: La mejora profesional tiene un efecto excepcional sobre la experiencia de la formación, en una relación recíproca que se desarrolla en un continuo dialéctico entre trabajador y organización. Sin embargo, incluso cuando son dos procedimientos intensamente interrelacionados, es viable establecer una delimitación de los mismos para su pronóstico y valoración. Para ello la empresa debe brindar los lineamientos a los trabajadores desde el primer día de labores y que los trabajadores no sientan que es la presión que se genera por la empresa.

De lo expresado se da a conocer que la municipalidad debe brindar las herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar sus competencias y se logre el desarrollo profesional esperado.

Otro aporte interesante es lo evidenciado por Chávez (2020), donde desarrolló un estudio que presenta como título “Efectos de la ejecución del teletrabajo en los empleados de la gerencia regional de desarrollo social”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: De acuerdo con las consecuencias adquiridas del emprendimiento, el teletrabajo mantiene o aumenta la productividad de los empleados (77% de los teletrabajadores señalan que su productividad se tornó progresiva con frecuencia). Es típico que, operando en casa, las personas no se desconcentren ante las interrupciones habituales del lugar de trabajo (teléfonos, compañeros, clientes), y seleccionen aquellos momentos del día en los que el círculo de obligaciones familiares les permite la mejor conciencia. Las bendiciones que perciben los trabajadores les incitan a no más a reducir su esfuerzo y resultados (el 88% indica que las metas propuestas se cumplen con frecuencia), sino que generan un crecimiento de la productividad. Se ha observado que los empleados, además, destacan por ser los de primera clase en sus tareas (el 73.0% adelantó la mayor parte de las funciones ejecutadas).

Por otra parte, el desarrollo profesional es la forma mediante la cual el ser humano se desarrolla a través de una serie de rangos caracterizados por el uso de deberes, actividades y relaciones especiales de desarrollo. Es fundamental notar que existen modelos especiales de desarrollo en el campo profesional y que la literatura de estudios ahora no está de acuerdo en que es la más adecuada (Delfín y Acosta, 2016).

Al mencionar al objetivo específico que se enfoca en establecer la relación entre la productividad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, luego de realizar un análisis de las opiniones de los trabajadores de la municipalidad se tiene por medio de los resultados se ha determinado una relación de 0.718 a través del método de Rho de spearman, siendo analizados como positiva considerable entre la productividad y el desarrollo profesional. Por otro lado, se tiene el análisis de la

significancia para realizar la prueba de hipótesis, registrando un valor de 0.000 considerado como inferior al margen 0.01, considerado como sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder con el rechazo de la nula, afirmando que existe relación significativa entre la productividad y el desarrollo profesional.

Lo mencionado presenta una concordancia con lo evidenciado por Quaglia y Gutiérrez (2020), quienes denominaron a su trabajo “Teletrabajo direccionado al desempeño laboral”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: La actualidad y globalización de las nuevas modalidades de realizar trabajo se decide mediante las formas suministradas a través del teletrabajo, siendo un dispositivo que da un desarrollo dentro de la flexibilidad de los enfoques laborales, horarios y organizando los espacios adecuados para el desarrollo de responsabilidades y actividades laborales, en las que la mayoría de las corporaciones en Europa se han llevado a cabo con éxito. Con el estudio se debe dar a conocer los aspectos que benefician al teletrabajo y los factores que los trabajadores deben adoptar para el cumplimiento de funciones.

Presentando que los trabajadores no conocen las metas de la municipalidad, no se realiza el cumplimiento de los plazos y eso se ve reflejado en el desempeño que se presenta, además guarda una relación con el desarrollo que presentan los trabajadores porque no se evidencia buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, junto a ello con la ausencia de capacitaciones.

Neyra (2019), desarrollo un proyecto que presento como denominación “Desarrollo profesional en una institución pública de cusco”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: La noción de superación profesional de los trabajadores de la Institución Educativa de Calca está dotada con 67.74%, lo que nos permite tomar en cuenta que, a pesar de las negativas condiciones económicas y sociales, el país académico que tienen un desempeño suficientemente bueno y están de acuerdo con lo que se requiere para ejercitar su puesto de instructor e incluso el 32.26% entiende que tienen un nivel superior o extremadamente bueno; hecho que indica el excesivo grado de compromiso.

Bravo (2019), se encargó de ejecutar el estudio “Desarrollo profesional y competencia académica en profesionales de educación de una universidad nacional”, el estudio se basó en los parámetros que se mencionan en los estudios no experimentales, logrando concluir: El trabajo confirma los resultado de las hipótesis evidenciando que existe relación entre las variables, es decir que el desempeño docente es el eje fundamental para el desarrollo que se presentan en el aprendizaje de los alumnos, según los resultados nos llama a la reflexión de la labor de los docentes, estamos en proceso de mejorar, todavía hay docentes tradicionalistas que no están abiertos al cambio. Con el estudio se resalta la vocación que debe tener el profesional con su trabajo y está en las manos de los empleadores alcanzarlos y tratar de mejorar las condiciones físicas y ambientales de los trabajadores.

Las estructuras de planificación de la carrera benefician a cada trabajador y a la agencia laboral (Londoño y Acevedo, 2018). Les ayudan a descubrir sus pasatiempos y desarrollar competencias, haciendo crecer su camino hacia la oportunidad de descubrir y moverse a las posiciones más consistentes con sus objetivos y planes. Desde la perspectiva del empleador, la elaboración de planes profesionales reduce el tiempo necesario para cubrir las vacantes de actividades, ayuda a hacer planes (preparar a los empleados para el cumplimiento de actividades que surgen de la renovación o la jubilación), identifica al personal con habilidades gerenciales y brinda a todos los empleados la posibilidad de descubrir sus objetivos profesionales y aumente los planes para alcanzarlos.

VI. CONCLUSIONES

En esta parte del estudio se detallan los principales hallazgos que se presentaron, a partir de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la municipalidad, logrando concluir:

- Se evidenció relación significativa ($Rho. = 0.727$; $Sig. = 0.000$) entre el trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, siendo analizados como positiva considerable y dando a conocer que la percepción que se tiene del trabajo remoto se basa en la manera que la municipalidad maneja la autonomía, junto a ello la flexibilidad y la productividad esperada por los trabajadores. Por otro lado, se logró comprobar la hipótesis propuesta y se rechazó la hipótesis nula.
- Se presentó relación significativa ($Rho. = 0.751$; $Sig. = 0.000$) entre la autonomía del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, siendo analizados como positiva considerable y dando a conocer que la municipalidad no brinda libertad para la carga horaria, así como la falta de involucramiento del trabajador en la toma de decisiones y los escasos recursos tecnológicos que se cuenta para realizar trabajo remoto.
- Se obtuvo relación significativa ($Rho. = 0.655$; $Sig. = 0.000$) entre la flexibilidad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, siendo analizados como positiva considerable dando a conocer que la municipalidad debe brindar las herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar sus competencias y se logre el desarrollo profesional esperado.
- Se presentó relación significativa ($Rho. = 0.718$; $Sig. = 0.000$) entre la productividad del trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021, siendo analizados como positiva considerable, presentando que los trabajadores no conocen las metas de la municipalidad, no se realiza el cumplimiento de los plazos y eso se ve reflejado en el desempeño que se presenta. con la ausencia de capacitaciones.

VII. RECOMENDACIONES

Posterior a la descripción de las conclusiones se proporcionan las recomendaciones que pueden ayudar a reforzar las debilidades presentadas en el desarrollo del estudio, mencionando a lo siguiente:

- Al gerente de la municipalidad trabajar en conjunto con el jefe de informática para que se realice un análisis de las condiciones actuales de los equipos de cómputo para poder brindarles a los trabajadores los mecanismos para que puedan desarrollar trabajo remoto y cumplir con las funciones que requiere la municipalidad.
- Al jefe de personal realizar un análisis de los trabajadores para determinar los trabajadores que pueden desarrollar trabajo remoto y proporcionarles las herramientas necesarias para lograrlo, por otro lado, realizar capacitaciones para fortalecer las competencias tecnológicas de los trabajadores.
- A los trabajadores realizar capacitaciones externas a la municipalidad relacionada al manejo de plataformas de video conferencia y manejo telecomunicaciones como WhatsApp, entre otros, que le permita desarrollar su trabajo y cumplir con las funciones que le delegue la municipalidad.
- A los jefes de las diferentes áreas, realizar monitoreo del personal asignado a su área para que se logre cumplir con las funciones asignadas en los tiempos dispuesto por la gerencia y continuar brindando el servicio que la municipalidad ofrece los usuarios.

REFERENCIAS

- Aquije, C. (2018). *Home office as a strategy for organizational motivation and efficiency*. Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. Revista Científica Scielo. ISSN 2145-7719. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Bravo, J. (2019). *Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3275/LOARTE%20LOPEZ%20CARMEN%20ROSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cachón, C. (2019). *Factores Determinantes del Desarrollo de la Carrera Profesional de la Mujer Directiva* (Tesis de doctorado). Recuperado de <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTO>

RAL_FACTORES%20DETERMINANTES%20DEL%20DESARROLLO%20D
E%20LA%20C.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Coral, C. (2020). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud*. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carro, A., Hernández, F., Lima, J. y Corona, M. (2016). Vocational training and teaching skills in the state of Tlaxcala. 25 (49). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200001

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Chan, M., Mena, D. y Escalante, M. (2017). Contribución de las Prácticas Profesionales en la formación de los Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Autónoma de Yucatán (México). 11 (1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n1/0718-5006-formuniv-11-01-00053.pdf>

Delfín, F. y Acosta, M. (2016). Analysis and relevance in business development. 40(8). <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>

- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- González, E., López, J., González, S., García, G. y Álvarez, T. (2020). *Major health consequences arising from the continued use of new electronic devices with visual display units*. Revista Científica Scielo. ISSN 1135-5727. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Gómez, M., Cuevas, M. y Valderrama, M. (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. Fasecolda. Recuperado de https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- Halpern, D. y Castro, C. (2020). *Como trabajar a distancia, manteniendo la cercanía*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Jiménez, E. (2014). Primary school teachers' personal and professional development: contributions from counseling. 15 (1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a29v15n1.pdf>
- Jorquera, R. y Herrera, F. (2020). Mental health in officials of a Chilean university: challenges in the context of COVID-19. 14 (2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162020000200001&script=sci_arttext
- Lampert, M. y Poblete, M. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf

Londoño, J. y Acevedo, C. (2017). Organizational Learning (OL) and business performance adopting the approach of dynamic learning capabilities. *Revista CEA*, 4(7), 103-118. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/762/1090>

López y Neira (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo*. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5830/1/RE_ADMIN_EDSON.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf

Miranda, A., Hernández, M., Hernández, E. (2015). Professional development: a category needed to talk about quality of training and the introduction of results. 9 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. Recuperado de <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>

Miyahira, J. (2020). *What can bring us the pandemic*. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1729-214X. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200083

Miranda, A., Hernández, M. y Hernández, E. (2016). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados*. *Revista científica Redalyc*. ISSN: 1994-1536. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. Recuperado de https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Neyra, F. (2019). *Desarrollo profesional docente en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Calca, provincia de Calca*. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37459/neyra_rf.pdf?sequence=1
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Ortega, F. (2018). *Diseño de programa de desarrollo profesional en San Martín Elementary & High School de la ciudad de Quito*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/18787/1/71067_1.pdf
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9. Recuperado de https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- Pineda, P. (1995). *Auditoría de la formación*, Gestión 2000, Madrid.
- Quispe, et. al. (2021). Quality management for remote work. 9 (2). 43-57. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Quaglia, A. y Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rappaccioli, R., Hernández, F. y Zamora, A. (2021). *Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo*. *Revista Médica Sinergia*. ISSN:2215-4523. Recuperado de <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110>

Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>

Santos, B., Scorsolini, F. y Barcellos, R. (2018). *Being a professor in the context of the COVID-19 pandemic: reflections on mental Health*. *Revista Científica Scielo*. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7

Segovia, S., Fuster, D. y Ocaña, Y. (2020). Teacher's Resilience in Teaching-Learning Situations in Rural Schools in Peru. 24 (2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000200411&script=sci_arttext

Segredo, A. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. (17 81). <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1575181315000212?token=254D28E76416DE444C9AC29C719D060153F5CA9B9F9F42367B6AB1F82A9578E791A8B18D7C31E26EC522A2F42F0172A1&originRegion=us-east-1&originCreation=20211129170418>

Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. 31 (1).

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext&tlng=n

Valencia, A. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla, México. ISSN 1870-2147. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>

Valero, I. y Riaño, M. (2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. 23 (1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003

ANEXOS

	variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
V.1.	Trabajo remoto	El artículo 2° de la Ley 1221 de 2008 de la siguiente manera “Forma de agencia laboral, que consiste en la realización de actividades remunerados o prestación de servicios a terceros, aplicando como soporte el uso de tecnología - TIC como asistencia, para contacto entre el trabajador y la agencia, sin requerir la presencia física del trabajador en una ubicación determinada para desarrollar sus funciones empresariales”.	Es la modalidad de trabajar desde fuera de la oficina, respetando el horario laboral y el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa, analizada en el estudio en las dimensiones propuestas y por medio de la aplicación de un instrumento.	Autonomía	Libertad de carga laboral	1	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
					Toma de decisiones	2	
					Selección de recursos para trabajar	3	
				Flexibilidad	Horario laboral	4	
					Desplazamiento al centro de labores	5	
					Carga laboral	6	
				Productividad	Cumplimiento de metas	7	
					Establecimiento de plazos	8	
					Evaluación de desempeño	9	

V.2.	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional es la forma mediante en que el ser humano se desarrolla a través de una serie de rangos caracterizados por el uso de deberes, actividades y relaciones especiales de desarrollo. Es fundamental notar que existen modelos especiales de desarrollo en el campo profesional y que la literatura de estudios ahora no está de acuerdo en que es la más adecuada (Fernández, 2002).	Se refiere al desarrollo de la experiencia profesional que puede alcanzar el trabajador dentro de la empresa, analizada en el estudio en las dimensiones propuestas y por medio de la aplicación de un instrumento.	Modelo de ciclo de vida	Cumplimiento de funciones	10	Ordinal	
					Trabajo rutinario	11		
					Relaciones con los compañeros	12		
				Modelo basado en la organización	Estilos de comunicación	13		Deficiente
					Capacitaciones profesionales	14		
					Incentivo por grado académico	15		Regular
					Competitividad profesional	16		
				Modelo del patrón de dirección	Reconocimiento laboral	17		Eficiente
					Ascensos laborales	18		
					Crecimiento profesional	19		
	Experiencia en el cargo	20						

FUENTE: Elaboración Propia

Cuestionario de trabajo remoto

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el trabajo remoto** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Autonomía					
1	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana.					
2	Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores.					
3	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas.					
	DIMENSIÓN 2: Flexibilidad					
4	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa.					
5	Le es fácil desplazarse desde su hogar hasta su centro de labores.					
6	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral.					
	DIMENSIÓN 3: Productividad					
7	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad.					
8	Se establecen plazos para cumplir con las metas					

9	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores.					
---	--	--	--	--	--	--

Cuestionario de desarrollo profesional

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el desarrollo profesional** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Modelo de ciclo de vida					
1	Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas.					
2	Se evidencia en la municipalidad un trabajo rutinario					
3	Se presenta buenas relaciones con los compañeros de trabajo.					
4	Se presenta buena comunicación entre los trabajadores.					
	DIMENSIÓN 2: Modelo basado en la organización					
5	La entidad realiza capacitaciones al personal administrativo.					
6	La entidad realiza bonificaciones cuando un trabajador obtiene un nuevo grado académico.					
7	Como trabajador la experiencia que obtienes en la municipalidad ayudar a fortalecer tus competencias.					
8	Se reconoce el trabajo que se realiza					
	DIMENSIÓN 3: Modelo del patrón de dirección					

9	Se evidencia ascensos laborales por buen desempeño en la entidad.					
10	Trabajar en la municipalidad beneficia a tu experiencia profesional.					
11	Los jefes cuentan con experiencias en los cargos que se desempeñan.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021

.....

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

.....

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo remoto	Autonomía	Libertad de carga laboral	1. Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	2. Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores.						X		X		X		X		
		Selección de recursos para trabajar	3. En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas.						X		X		X		X		
	Flexibilidad	Horario laboral	4. El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa.						X		X		X		X		
		Desplazamiento al centro de labores	5. Le resulta fácil desplazarse desde su hogar hasta su centro de labores.						X		X		X		X		
		Carga laboral	6. La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada de trabajo.						X		X		X		X		
	Productividad	Cumplimiento de metas	7. Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad.						X		X		X		X		

		Establecimiento de plazos	8. Se establecen plazos para cumplir con las metas							X		X		X					
		Evaluación de desempeño	9. La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores.							X		X		X					
Variable 2: Condiciones laborales	Modelo de ciclo de vida	Cumplimiento de funciones	1. Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas.							X		X		X					
		Trabajo rutinario	2. Se evidencia en la municipalidad un trabajo rutinario							X		X		X					
		Relaciones con los compañeros	3. Se presenta buenas relaciones con los compañeros de trabajo.								X		X		X				
		Estilos de comunicación	4. Se presenta buena comunicación entre los trabajadores.								X		X		X				
	Modelo basado en la organización	Capacitaciones profesionales	5. La entidad realiza capacitaciones al personal administrativo.								X		X		X				
		Incentivo por grado académico	6. La entidad realiza bonificaciones cuando un trabajador obtiene un nuevo grado académico.								X		X		X				
		Competitividad profesional	7. Como trabajador la experiencia que obtienes en la municipalidad ayudar a fortalecer tus competencias.								X		X		X				
		Reconocimiento laboral	8. Se reconoce el trabajo que se realiza								X		X		X				
	Modelo del patrón de dirección	Ascensos laborales	9. Se evidencia ascensos laborales por buen desempeño en la entidad.								X		X		X				
		Crecimiento profesional	10. Trabajar en la municipalidad beneficia a tu experiencia profesional.								X		X		X				
		Experiencia en el cargo	11. Los jefes cuentan con experiencias en los cargos que se desempeñan.								X		X		X				

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo remoto y condiciones laborales

OBJETIVO: Obtener información de trabajo remoto y condiciones laborales

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **DR. PELAEZ VALDIVIESO JOSE VICTOR**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **DOCTOR EN ADMINISTRACION**



Post firma
DNI 18161446

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021

.....

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

.....

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo remoto	Autonomía	Libertad de carga laboral	1. Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	2. Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores.						X		X		X		X		
		Selección de recursos para trabajar	3. En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas.						X		X		X		X		
	Flexibilidad	Horario laboral	4. El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa.						X		X		X		X		
		Desplazamiento al centro de labores	5. Le es fácil desplazarse desde su hogar hasta su centro de labores.						X		X		X		X		
		Carga laboral	6. La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral.						X		X		X		X		
	Productividad	Cumplimiento de metas	7. Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad.						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo remoto y condiciones laborales

OBJETIVO: Obtener información de trabajo remoto y condiciones laborales

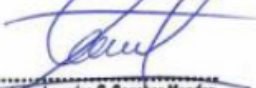
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz


VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Jorge Raúl Montañez Benito

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en gestión Pública



 **Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez**
CLAD N° 22799

Post firma
DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021

.....

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

.....

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo remoto	Autonomía	Libertad de carga laboral	1. Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	2. Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores.						X		X		X		X		
		Selección de recursos para trabajar	3. En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas.						X		X		X		X		
	Flexibilidad	Horario laboral	4. El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa.						X		X		X		X		
		Desplazamiento al centro de labores	5. Le es fácil desplazarse desde su hogar hasta su centro de labores.						X		X		X		X		
		Carga laboral	6. La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral.						X		X		X		X		
	Productividad	Cumplimiento de metas	7. Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad.						X		X		X		X		

		Establecimiento de plazos	8. Se establecen plazos para cumplir con las metas								X		X		X			
		Evaluación de desempeño	9. La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores.								X		X		X			
Variable 2: Condiciones laborales	Modelo de ciclo de vida	Cumplimiento de funciones	1. Los trabajadores cumplen con las funciones asignadas.								X		X		X			
		Trabajo rutinario	2. Se evidencia en la municipalidad un trabajo rutinario									X		X		X		
		Relaciones con los compañeros	3. Se presenta buenas relaciones con los compañeros de trabajo.									X		X		X		
		Estilos de comunicación	4. Se presenta buena comunicación entre los trabajadores.									X		X		X		
	Modelo basado en la organización	Capacitaciones profesionales	5. La entidad realiza capacitaciones al personal administrativo.									X		X		X		
		Incentivo por grado académico	6. La entidad realiza bonificaciones cuando un trabajador obtiene un nuevo grado académico.									X		X		X		
		Competitividad profesional	7. Como trabajador la experiencia que obtienes en la municipalidad ayudar a fortalecer tus competencias.									X		X		X		
		Reconocimiento laboral	8. Se reconoce el trabajo que se realiza									X		X		X		
	Modelo del patrón de dirección	Ascensos laborales	9. Se evidencia ascensos laborales por buen desempeño en la entidad.									X		X		X		
		Crecimiento profesional	10. Trabajar en la municipalidad beneficia a tu experiencia profesional.									X		X		X		
		Experiencia en el cargo	11. Los jefes cuentan con experiencias en los cargos que se desempeñan.									X		X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Post firma
DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de trabajo remoto y condiciones laborales**

OBJETIVO: **Obtener información de trabajo remoto y condiciones laborales**

DIRIGIDO A: **Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz**

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **Lourdes Cecilia Sánchez Méndez**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **Magister en gestión Pública**



The image shows a blue ink signature over a circular stamp. The stamp contains the text 'CORLAD' at the top, 'Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez' in the middle, and 'CLAD Nº 22799' at the bottom.

Post firma
DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH										
SUJETOS	PREGUNTAS									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	16
2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	17
3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	15
4	1	2	2	3	1	3	3	2	2	19
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22
6	2	2	3	2	3	2	4	2	3	23
7	2	3	2	2	2	3	2	2	1	19
8	2	2	2	3	2	3	2	3	2	21
9	3	3	2	3	2	3	2	3	2	23
10	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
11	4	4	3	1	3	4	3	4	3	29
12	3	4	5	4	4	3	2	3	4	32
13	3	2	5	2	3	3	3	2	5	28
14	2	3	2	4	2	4	3	4	3	27
15	2	5	4	2	4	2	2	5	4	30
VARIANZA	0.7	1.3	1.4	0.9	0.8	0.6	0.5	0.8	1.3	31.3
TOTAL	8.3									0.828
Alfa de Chonbach										0.828

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH												
SUJETOS	PREGUNTAS											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	25
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27
3	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	25
4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	26
5	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	28
6	2	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	28
7	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	29
8	3	2	3	2	4	5	4	4	2	2	3	34
9	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	25
10	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	29
11	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
12	3	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	39
13	5	3	3	4	5	2	4	2	4	5	5	42
14	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	41
15	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	40
VARIANZA	1.0	0.9	0.5	0.9	0.9	1.2	0.5	1.0	0.8	0.7	1.1	38.0
TOTAL	9.5											0.823
	Alfa de Chonbach											0.823

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Anexo 03: Base de datos

Trabajo remoto

N°	Autonomía			Flexibilidad			Productividad		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	2	3	2	2	3	2
2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
3	3	2	3	2	5	4	2	3	2
4	2	1	2	1	2	1	2	3	2
5	3	2	3	2	4	5	4	2	3
6	2	2	3	2	3	5	4	2	2
7	2	3	2	4	5	2	3	2	3
8	1	2	1	2	1	2	1	2	2
9	2	2	3	2	5	5	4	5	4
10	3	3	5	4	4	2	2	3	2
11	5	2	4	5	2	3	3	2	3
12	1	2	1	2	1	2	1	2	1
13	2	5	3	2	2	3	1	2	3
14	1	2	1	2	1	2	1	2	1
15	2	3	3	2	2	3	3	2	3
16	3	2	2	4	3	2	2	3	5
17	2	2	1	2	1	2	1	2	1
18	5	5	4	2	3	2	2	3	2
19	2	1	2	1	2	1	2	1	2
20	2	2	2	1	2	1	2	1	2
21	3	3	2	4	4	4	3	5	3
22	2	2	3	5	2	5	2	2	2
23	3	4	2	4	3	4	3	3	3
24	4	3	4	3	4	3	4	3	4
25	1	2	1	2	1	2	1	2	3
26	2	3	3	2	2	3	2	2	2
27	4	4	5	4	3	2	5	3	3
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1
29	2	3	2	2	3	4	5	2	3
30	3	2	3	2	2	5	4	3	2
31	1	2	1	2	1	2	1	2	1
32	4	5	4	2	5	5	3	4	4
33	1	2	1	2	1	2	1	2	1
34	3	3	3	2	2	5	5	3	3
35	2	2	2	3	3	3	4	2	2
36	1	1	2	1	2	1	2	1	2
37	5	5	2	3	3	4	3	2	1
38	1	2	1	2	1	2	1	2	1
39	2	3	4	3	3	4	5	5	3
40	3	2	2	2	2	5	4	2	2
41	2	1	3	3	3	3	2	3	3
42	3	3	2	2	2	2	3	2	2
43	2	2	3	3	3	4	2	4	3
44	3	4	2	2	2	5	3	5	2
45	2	5	5	3	3	4	2	2	3

46	3	3	4	2	2	5	3	3	2
47	1	2	1	2	1	2	2	1	1
48	3	3	3	2	5	4	3	3	2
49	2	2	2	3	4	5	2	2	3
50	1	2	1	2	1	1	1	2	1
51	2	2	2	3	4	3	2	5	3
52	3	4	3	2	4	2	3	3	2
53	2	5	2	4	5	3	2	2	3
54	3	2	3	5	5	2	3	3	2
55	2	1	2	1	2	1	2	1	2
56	3	2	3	2	5	2	3	4	2
57	2	2	2	3	2	3	2	2	3
58	4	5	2	5	2	2	3	2	2
59	5	4	2	4	2	3	2	3	3
60	1	2	1	2	1	2	1	2	1
61	5	2	3	2	3	2	3	2	2
62	4	2	3	2	5	4	5	4	5
63	2	3	4	5	4	5	4	5	4
64	1	2	1	2	1	2	1	2	1
65	4	3	4	3	2	2	3	3	2
66	1	2	1	2	1	2	1	2	1
67	5	4	5	4	5	4	5	4	5
68	2	2	2	5	2	3	5	2	2
69	3	4	3	3	3	2	4	4	3
70	1	2	1	2	1	2	1	2	1
71	2	2	3	3	3	2	3	2	5
72	3	3	5	2	2	3	5	3	4
73	2	2	4	3	3	2	4	2	2
74	3	3	2	2	2	3	2	4	3
75	4	5	4	5	4	5	4	5	4
76	1	2	1	2	2	2	2	1	2
77	1	2	1	2	1	2	1	2	3
78	3	4	2	2	2	3	4	3	2
79	2	5	3	4	3	2	2	2	5
80	3	2	2	5	2	3	3	1	4
81	2	1	2	1	2	2	2	2	2
82	3	2	4	3	2	3	3	2	3
83	2	1	2	1	2	1	2	1	2
84	4	5	4	5	4	5	4	5	4
85	1	2	1	2	1	2	1	2	1
86	3	2	2	3	2	3	3	5	3
87	2	3	3	2	3	2	2	3	2

Desarrollo profesional

N°	Modelo de ciclo de vida				Modelo basado en la organización				Modelo del patrón de dirección		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2
4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
5	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	5
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
7	2	2	2	5	1	2	3	2	2	3	3
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3
10	3	5	3	3	3	1	2	4	3	2	2
11	2	4	2	2	2	2	3	5	2	3	3
12	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
13	2	3	2	5	5	2	3	2	2	3	3
14	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
15	5	3	5	2	5	5	3	2	2	3	3
16	2	2	2	3	4	4	2	5	3	5	2
17	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3
18	2	5	2	3	4	3	2	2	4	2	2
19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
20	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
21	3	3	4	2	5	2	3	3	4	3	3
22	2	2	5	3	2	3	2	2	3	2	2
23	3	3	4	5	3	2	3	3	2	3	3
24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
25	1	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2
26	5	2	5	4	5	4	5	2	4	2	5
27	3	3	3	5	3	2	3	3	5	3	3
28	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
29	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3
30	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
31	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
32	2	3	2	2	5	3	5	3	5	3	5
33	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
34	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2
35	5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
36	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
37	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3
38	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
39	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
40	3	4	3	2	2	3	2	4	5	1	1
41	2	5	2	3	3	2	3	5	4	3	2
42	3	3	3	2	2	4	5	4	2	2	3
43	2	2	2	3	3	5	4	5	3	1	4
44	5	3	3	2	5	3	2	4	2	3	2
45	4	2	2	3	4	2	3	5	3	2	3
46	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	5

47	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
48	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
49	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	1
50	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
51	3	3	2	3	3	2	2	2	3	5	2
52	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3
53	3	4	2	4	3	5	2	2	3	5	2
54	2	5	3	5	5	3	3	4	2	4	3
55	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
56	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4
57	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
58	3	3	3	2	3	2	4	5	2	3	2
59	4	5	4	2	3	2	3	5	4	2	3
60	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
61	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	2
62	2	3	2	4	5	3	2	4	5	2	3
63	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3
64	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
65	4	5	4	2	4	2	2	3	3	2	5
66	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3
67	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
68	2	4	2	2	5	5	3	4	2	5	3
69	4	2	3	3	4	4	2	5	4	4	2
70	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
71	2	2	4	5	2	3	5	2	2	3	2
72	3	3	5	4	3	2	2	3	3	2	3
73	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2
74	3	3	3	5	4	2	2	3	3	4	3
75	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
76	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
77	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
78	2	5	2	2	2	2	2	5	4	3	2
79	3	4	3	5	4	3	4	4	5	2	3
80	2	2	2	4	5	5	5	2	2	5	2
81	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
82	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	2
83	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
84	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
85	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
86	3	5	3	2	3	2	3	2	5	2	3
87	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la
Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

- Feedback icon
- Feedback icon
- Feedback icon
- 16
- Feedback icon
- Feedback icon
- Download icon
- Feedback icon

Huaraz, 27 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Profesional de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, Gustavo Castromonte Arias identificado (a) con DNI N°31667428 representante de la Municipalidad Provincial de Huaraz con el cargo de Gerente Municipal, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Tania Leonor Salazar Ayala

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021

Sí No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
Gustavo Castromonte Arias
Gerente Municipal

Firma y Sello

GUSTAVO CASTROMONTE ARIAS
GERENTE MUNICIPAL DE LA MPHZ