



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral del Personal
Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Torres Zevallos, Alicia Esther (ORCID: 0000-0003-1050-394X)

Villar Caballero, Anthuanet Yolanda (ORCID: 0000-0003-4761-5558)

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID:0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado primeramente a Dios que siempre es el pilar para seguir adelante, a mi padre por el apoyo constante, a mi madre por alentarme y ser mi fortaleza en todo momento, a mi hermana por su apoyo incondicional siempre y a mis niños por ser el motivo principal de seguir esforzándome cada día.

Este trabajo de investigación va dedicado a mi familia que estuvieron cerca, en especial a mis padres que en todo momento me apoyaron y guiaron. Sus palabras de ánimo, su amor, que fueron alicientes para no desfallecer en este camino y que me permite esforzarme y luchar día a día por ellos, y me permitió cumplir esta meta.

Agradecimiento

A Dios, por darnos la sabiduría e inteligencia necesaria para realizar este trabajo. Por infundirnos su espíritu de fortaleza y perseverancia. A nuestros familiares y amigos, a la Universidad y a los asesores que supieron encaminarnos por la senda de la investigación como mecanismo para llegar a ser mejores personas al servicio de la sociedad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Distribución de frecuencias según niveles de trabajo remoto del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	20
Tabla 2: <i>Distribución de frecuencias según niveles de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	22
Tabla 3: <i>Distribución de frecuencias según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	25
Tabla 4: <i>Distribución de frecuencias según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	26
Tabla 5: <i>Distribución de frecuencias según niveles de acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	28
Tabla 6: <i>Distribución de frecuencias según niveles de TIC y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	29
Tabla 7: <i>Distribución de frecuencias según niveles de modificación organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021</i>	31
Tabla 8: <i>Prueba de normalidad de las variables: trabajo remoto y desempeño laboral</i>	32
Tabla 9: <i>Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral</i>	35
Tabla 10: <i>Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral</i>	37
Tabla 11: <i>Correlación entre tecnología de la información y comunicación y desempeño laboral</i>	38
Tabla 12: <i>Correlación entre modificación organizacional y desempeño laboral</i>	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfico de barras porcentual según niveles de trabajo remoto del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.	21
Figura 2: Gráfico de barras porcentual según niveles de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.	23
Figura 3: Gráfica de barras porcentual según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Huaral, 2021.....	25
Figura 4: Gráfico de barras porcentual según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.....	27
Figura 5: Gráfico de barras porcentual según niveles de acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.	28
Figura 6: Gráfico de barras porcentual según niveles de acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.	29
Figura 7: Gráfico de barras porcentual según niveles de modificación organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.	31

Resumen

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. La cual se desarrolló bajo la metodología de investigación de tipo de básico o fundamental, diseño no experimental; en el que participaron 53 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral que actualmente se encuentran bajo la modalidad de trabajo remoto. Se obtuvo como resultado que el trabajo remoto es una práctica generalizada en muchas instituciones públicas y privadas como respuesta a la pandemia de coronavirus. Llegando a la conclusión que se estableció la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021, al hallarse un valor ($Rho = 0.414$, $p = .000 < .05$) de dirección positiva y magnitud moderada, lo que permite colegir que, a mayores puntuaciones categóricas en el trabajo remoto, mayor será también el desempeño laboral.

Palabras clave. Trabajo remoto, desempeño laboral, Tecnología de la Información, comunicación virtual.

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between remote work and the work performance of the administrative staff of the Municipality of Huaral, 2021. Which was developed under the basic or fundamental type of research methodology, non-experimental design; In which 53 collaborators from the Provincial Municipality of Huaral participated, who are currently under the modality of remote work. It was obtained as a result that remote work is a widespread practice in many public and private institutions in response to the coronavirus pandemic. Reaching the conclusion that the relationship between remote work and job performance of the administrative staff of the Municipality of Huaral, 2021, was established, when a value ($Rho = 0.414$, $p = .000 < .05$) of positive direction and magnitude was found moderate, which allows us to deduce that the higher the categorical scores in remote work, the higher the work performance will also be.

Keywords. Remote work, job performance, Information Technology, virtual communication.

I. INTRODUCCIÓN

A modo de contextualización general cabe precisar que, desde fines del año 2019 hasta la actualidad los países de todo el planeta vienen enfrentando una de las crisis más graves a causa de la pandemia de Covid-19. Es un hecho que ha transformado muchas realidades, entre ellas las formas de trabajo que ha pasado de una actividad presencial a una actividad remota. Ha sido un proceso de adaptación a una nueva realidad que aporta beneficios, pero también implica riesgos tanto para el trabajador como para el empleador. En este contexto, no siempre es fácil la medición del desempeño laboral toda vez que las condiciones de carácter logístico, infraestructura, interrelación entre jefes y subordinados tienen su complejidad, pero no por ello se tiene que obviar este elemento importante en los sistemas de trabajo.

La implementación de los sistemas de trabajo a distancia ha tenido connotación mundial. Ello implica evidentemente el incremento del uso del internet en particular y la aplicación de las conocidas Tics (Tecnologías de la Información y comunicación). En relación a ello, el Vicepresidente Corporativo de Microsoft, manifestó que a inicios de la pandemia solamente su trabajador en el país anglosajón se vio en la imperiosa necesidad de incrementar sus sistemas de conexión en un 50% semana tras semana, de la misma forma las reuniones virtuales se incrementaron en un 37%. Además de ello se dio el uso inconmensurable de los sistemas de conexión de clientes y trabajadores en todo el mundo durante el proceso de adecuación a esta nueva modalidad de trabajo (Spataro, 2020, p. 1).

En el Perú, el trabajo remoto ha reemplazado y transformado en cierta manera los espacios laborales. Muchas entidades públicas y privadas se vieron en la necesidad de implementar esta modalidad de trabajo estableciendo los parámetros de productividad, desempeño, rendimiento, aunque la medición de los mismos no siempre ha resultado fácil. Evidentemente los efectos del trabajo a distancia en algunos casos han sido favorables, pero no en todos. Ello responde a que los sistemas laborales no estaban direccionados a este tipo de trabajo; normalmente la idea de trabajo implicaba contar con una oficina, un jefe o supervisor al lado, las reuniones de coordinación de forma presencial, la creación

de ambientes de confraternidad entre compañeros, entre otros aspectos. Pero toda esta realidad no se cumple al efectuarse labor a distancia. Por eso, con mucha razón Schur, Ameri y Kruse (2020) referían que es necesario realizar investigaciones para ver cómo evoluciona el trabajo remoto a la par como se va recuperando la economía después de la asolación de la pandemia, para ver si se queda con esa misma medida o volver a los trabajos presenciales.

Las instituciones públicas y privadas buscaron poner mayor énfasis en el bienestar y salud de sus trabajadores y como una forma de detener el avance de la enfermedad se estableció el trabajo remoto. Por eso, el gobierno en coordinación tanto con los gobiernos regionales y locales implementaron una serie de medidas legislativas para el desarrollo de las actividades del trabajador sin afectar su relación con la empresa ni su economía. Por ello el gobierno a través del Decreto Supremo N° 010-2020-TR que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19.

A nivel local, la Municipalidad Provincial de Huaral no ha sido ajena en tomar estas medidas alternativas de trabajo para resguardar a su personal durante la pandemia y garantizar el desempeño de su personal administrativo. Por ello se estableció planes de contingencia mediante resoluciones para resguardar a la población huaralina y a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaral. Es así cómo se emite la Resolución de Gerencia Municipal N° 052-2020-MPH-GM, que tuvo como objetivo establecer las medidas preventivas y pertinentes para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores y de los usuarios con riesgo de exposición al Covid-19. En tal sentido, las autoridades pertinentes tomaron la decisión que los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huaral realicen algunas labores de forma remota, mientras que algunas labores de la municipalidad fueron suspendidas como el otorgamiento de licencias o permisos de funcionamiento de ciertas actividades en la circunscripción de la comuna huaralina. En consecuencia, todo este proceso de cambio en la modalidad de trabajo ha sido tema de debate toda

vez que no resulta fácil la medición de desempeño y lo que motiva hacer esta investigación a fin descubrir los motivos y sugerir algunas medidas de solución.

Los problemas de investigación se han planteado de la siguiente manera: problema general: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021? Preguntas específicas: 1. ¿Cuál es la relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021?

El presente trabajo tiene justificación teórica, metodológica y práctica. Tiene justificación teórica porque se basa en el conocimiento de estudios previos publicados en artículos científicos, libros, tesis, revistas indizadas sobre las variables de estudio: trabajo remoto y desempeño laboral. Según Fernández (2020), la justificación teórica está relacionada a la curiosidad que siente el investigador por saber más acerca de los enfoques teóricos que ven los problemas que se explica a fin de obtener mayor conocimiento sobre una línea de investigación.

También tiene justificación metodológica porque se aplican diferentes estrategias de estudio y análisis para obtener un resultado válido y confiable sobre el tema de investigación. Es decir, sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral. Según Fernández (2020) la justificación metodológica consiste en el descubrimiento de nuevas herramientas y estrategias de investigación a fin de obtener el conocimiento bajo los parámetros de validez y confiabilidad.

Además, tiene justificación práctica los resultados obtenidos tienen relación directa con el quehacer de la Municipalidad Provincial de Huaral que, en la actualidad tiene a un considerable número de trabajadores realizando sus labores de forma remota y resulta fácil evidenciar algunas falencias en el manejo de esta

modalidad de trabajo. Por ende, se podrán plantear alternativas de solución, mecanismos de mejora, reforzamiento en el manejo de los diferentes sistemas informáticos a fin de alcanzar un mejor desempeño institucional en relación al servicio que se brinda a la ciudadanía.

El objetivo general de la investigación precisa: Establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. Los objetivos específicos son: 1) Establecer la relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. 2. Establecer la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. 3. Establecer la relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

La hipótesis general de la investigación es como sigue: Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. Las hipótesis específicas son: 1. Existe relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. 2. Existe relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. 3. Existe relación entre modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes internacionales Romero y Castro (2021), en su tesis de posgrado establecieron el objetivo de analizar la situación psicoemocional del personal que realiza el trabajo remoto en una universidad de Colombia. En la investigación aplicaron el enfoque de la investigación cuantitativa y un diseño correlacional. La población de estudio estuvo integrada por los empleados administrativos de dicha Universidad y la técnica de recolección de los datos fue la encuesta en base a un cuestionario según las variables de estudio. Los investigadores llegaron a la conclusión que es necesario crear acciones (estrategias que incentiven la salud física y mental) que ayuden a mejorar la calidad de trabajo en modalidad remota; de esa manera se pueden evitar los riesgos laborales y mejorar el desempeño.

Gallo y Durán (2018) en su tesis de grado plantearon como objetivo hacer un diseño de trabajo remoto para las empresas relacionada al cumplimiento de las metodologías estipuladas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, haciendo posible la adaptación de las características, necesidades y recursos en la empresa. La metodología de la investigación fue descriptiva que culminó con una propuesta de un modelo o diseño de trabajo remoto relacionada a la importancia de apoyo a la tecnología; a la aplicación de herramientas informáticas para la aplicación de los trabajadores, conectividad, sobre la capacitación del personal trabajador en organizar su tiempo para desarrollar el trabajo remoto o trabajo a distancia y también, sobre capacitarlos en el desarrollo que deben de tener en la productividad en cuanto a la administración de sus tiempos, para que puedan desarrollar la proactividad y organización sin perjudicar sus actividades familiares, entre otros.

Giraldo y Villegas (2019) en su trabajo de propuesta de mejora de procesos de software basado en PSP del *Software Engineering Institute (SEI)*, tuvieron como objetivo determinar la importancia y los alcances de los sistemas informáticos en la realización de actividades remotas. Fue un trabajo netamente descriptivo con la finalidad de revisar los sistemas laborales actuales que prácticamente es de manera presencial. Los autores llegaron a identificar el soporte de procesos de software más idóneo para el desarrollo de las labores en esta nueva modalidad y

normalidad como es el trabajo remoto, para luego identificar los aspectos positivos que implica la realización del trabajo remoto. Llegaron a la conclusión que el trabajo remoto no solo implica trabajar a distancia del local u oficina de trabajo, sino que dicho trabajo sea realizado de manera eficiente y en estricto cumplimiento de los estándares y las exigencias institucionales.

Moreno, Rueda y Peña (2018), en su trabajo de investigación sobre el trabajo remoto y el impacto en la calidad de vida que puede presentar en los trabajadores del área de soporte técnico de la Compañía Colvatec S.A. tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida de sus colaboradores. Aplicaron el método de la investigación cuantitativa con diseño correlacional, llegando a la conclusión que hay un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores porque se puede percibir que hay un ahorro en el tiempo de traslado de la casa al trabajo y viceversa, lo cual ayuda a disminuir el nivel de estrés, a la vez hace que la calidad económica de las familias mejore y sobre todo hace sentir al trabajador más útil de lo que ya es porque tendrá independencia y flexibilidad en su forma de trabajar. Todo esto hace que permita “incentivar la productividad y el cumplimiento de las funciones fortaleciendo la calidad de vida de los trabajadores y sus familias” (p. 41).

Rugel y Romero (2020), en su trabajo sobre las percepciones de los trabajadores frente al trabajo remoto durante la pandemia Covid-19 plantearon como objetivo determinar la manera en que los trabajadores estaban realizando actividades de trabajo, para saber sus condiciones, necesidades y otras que requieren para desarrollar de manera positiva sus labores con la nueva normalidad. Aplicaron el método de investigación cuantitativa con diseño correlacional. Llegaron a la conclusión que el trabajo remoto por el Covid-2019 generó desmotivación en algunos trabajadores por el hecho de que en ocasiones permanecen más tiempo de lo debido laborando en comparación con el trabajo presencial.

En cuanto a los Antecedentes nacionales García (2020), en su trabajo de investigación sobre el desempeño del teletrabajador en tiempos de Covid-19 planteó como objetivo determinar el desempeño de los teletrabajadores administrativos de la empresa EPICOM S.A. que decidió implementar el trabajo remoto en el área administrativa. Para la comprobación de sus hipótesis aplicó el

método de evaluación a 270 grados a todos los trabajadores administrativos, obteniéndose un total de 100 fichas de evaluación. Los resultados de la investigación dieron como conclusión que existe en los trabajadores un alto desempeño laboral, lo que supone que esta forma de trabajo es una solución adecuada y segura para que las empresas de este sector sigan funcionando perfectamente.

Chávez (2020), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer los efectos que produce la implementación del trabajo remoto en una institución de Loreto. Se trató de una investigación descriptiva ya que solo recogieron información de forma independiente sobre las variables de estudio. Llegaron a la conclusión que los trabajadores en un porcentaje mayoritario requieren para desempeñar sus labores de un ordenador y una conexión a internet que lo complementan con un teléfono celular.

Casafranca, Correa, Medina, Moane, y Quispe (2020) en su tesis plantearon como objetivo alcanzar que los trabajadores incrementen su deseo de trabajo, que tengan una constante motivación para el trabajo remoto y fortalezcan su afinidad entre sus compañeros para lograr buenos resultados. Aplicaron el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional. Llegaron a la conclusión que el trabajo remoto sirve para economizar el tiempo y dinero, pero también tiene la desventaja en sentido que no se crea un ambiente de compañerismo, trabajo colaborativo, relaciones interpersonales y actividades de socialización.

Vasquez (2019) planteó como objetivo analizar los alcances del trabajo remoto en el sector público. La metodología aplicada fue el paradigma interpretativo, enfoque cuantitativo y el diseño de estudio de casos para lo cual usó la entrevista y revisión de documentos. Llegó a la conclusión que el trabajo remoto en el Perú es de poco avance y que a pesar una ley que lo regula no hay otras disposiciones complementarias que ayuden su implementación en entidades públicas, aunque durante la pandemia se emitieron decretos de urgencia que permiten el trabajo remoto. Pero las entidades públicas no cuentan con los alcances tecnológicos suficientes para su aplicación y que el trabajo remoto será bueno para la inclusión

social como de personas discapacitadas dentro de la PEA (Población Económicamente Activa).

Suarez (2020) en su tesis planteó como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. Aplicó el enfoque cuantitativo toda vez que se realizó el análisis estadístico de la información recabada en el trabajo de campo a fin de comprobar la hipótesis de estudio. Fue una investigación de tipo básica, diseño no experimental, con población y muestra de 40 trabajadores de la UGEL San Pablo que realizan trabajo remoto. Llegó a la conclusión que dicha modalidad tiene una correlación positiva con la calidad de servicio, lo que en otras palabras significa que, a mayor implementación de trabajo remoto, será mejor servicio al público objetivo.

Edquen (2020) en su tesis estableció como objetivo determinar la manera en que el trabajo remoto afecta el desempeño laboral de los trabajadores o colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo. El enfoque de la investigación fue cualitativo, con un diseño descriptivo simple, para la cual se usó como población y muestra a diez profesionales que respondieron la entrevista. Llegó a la conclusión que en cuanto a las dimensiones del trabajo remoto los colaboradores han trabajado de manera independiente y con sus propios equipos. Además, el trabajo remoto no ayuda ni contribuye en el desempeño laboral por las restricciones que implica. Por ende, el personal de la fiscalía con bajo dicha modalidad ha tenido deficiencias, principalmente por las carencias de equipos necesarios y el servicio de internet que no ayudó para el desarrollo de sus funciones.

Sobre la variable Trabajo Remoto, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 39-2020-SERVIR-PE establece que el trabajo no se reduce a la idea de uso de los recursos informáticos, aunque estos sean elementos importantes, sino que el trabajo remoto es cualquier tipo de trabajo o servicio que puede prestar un trabajador para la entidad de la cual depende sin estar presente físicamente en el lugar de trabajo. El trabajo remoto es básicamente realizar un trabajo o servicio para otro u otros sin la presencia física, sin estar presente en un lugar establecido.

Según la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR, 2020) el trabajo remoto se desarrolla en base a la subordinación, en donde los prestadores de servicios no son independientes, sino que dependen de sus superiores. Que se desarrolla con la presencia física del servidor en su domicilio habitual. Para el desarrollo de sus funciones utiliza diversos medios de comunicación y herramientas necesarias de acuerdo a la naturaleza de su labor.

En el Perú, el trabajo remoto actualmente aplicado en diferentes instituciones está regulado en los artículos 16 al 23 del Decreto de Urgencia N°026-2020, DU que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus, así como del Decreto Supremo N°010-2020-TR. Dicha modalidad implica desempeñar las funciones y labores bajo subordinación, pero sin la presencia física del trabajador en un determinado lugar establecido por su empleador. El teletrabajador como se denomina al trabajador de acuerdo a esta ley mantiene un vínculo laboral con la empresa o empleador, que a través de medios tecnológicos, telecomunicaciones y otros análogos, mantiene una comunicación frecuente con su supervisor o jefe inmediato.

Según Gallegos y Campos (2016) el trabajo remoto consiste en la realización de una actividad laboral fuera de la oficina o lugar de trabajo por lo menos una vez por semana manteniendo los elementos básicos de un contrato de trabajo que son la subordinación, remuneración y la primacía de la realidad.

Las características del trabajo remoto son: a). La actividad laboral que se realiza se sitúa en un ambiente ajeno a las instalaciones de la oficina de la organización; b). El uso de los medios tecnológicos son herramientas necesarias para la realización de este tipo de trabajo, ya que es a través de este medio que el empleador y sus trabajadores mantienen la comunicación, supervisión y control de las actividades; c). Era un modelo empresarial poco empleado antes de la pandemia, pero a raíz de este fenómeno ha alcanzado la proliferación con las implicancias de creación de nuevos mecanismos de control y seguimiento de las actividades.

Para la institución, el trabajo remoto va a permitir un aumento en su productividad, reducción de los costos fijos que pueda tener, a desarrollar y sobre todo a

acostumbrarse una nueva forma de trabajo que posiblemente sea el trabajo permanente del futuro, la eliminación del control de horario y los gastos que esto puede generar, entre otros. Como desventajas mencionan: el riesgo de pérdida del sentido de pertenecía tanto del empleador como el trabajador, dificultades de supervisión y control, entre otros aspectos (Gallegos y Campos, 2016).

Según Jackson, Young y Sander (2020), el trabajo remoto se clasifica por ubicación, comunicación o vínculo legal. Los trabajadores remotos trabajan desde casa y envían el producto final al empleador una vez finalizado. La institución tiene derecho a establecer diferentes centros de trabajo que puedan reunir a los empleados que viven cerca unos de otros como una oficina central o interactuar con diferentes oficinas de interés que pueden existir pero que se comunican a través de las TIC (centro de telecomunicaciones).

Las etapas de la implementación del trabajo remoto son las siguientes: a). Compromiso organizacional. - Es necesario que los líderes de las organizaciones busquen y ayuden a adecuar de manera adecuada y satisfactoria para los colaboradores a una nueva realidad de trabajo. Pero es necesario también que los trabajadores tengan la predisposición para adecuarse a esta forma de prestación de servicios. De acuerdo al Libro Blanco: El ABC del Trabajo remoto - MinTIC (2013), cuando se inicie los trabajos remotos es necesario contar con el respaldo de los líderes y supervisores, pero sobre todo de un documento fehaciente que lo estipule.

Las dimensiones del trabajo remoto son: Acondicionamiento del espacio físico, aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación, modificación organizacional.

a). La primera dimensión tiene que ver con los aspectos físicos y ambientales del lugar desde donde se va a realizar el trabajo remoto. Es importante considerar los equipos informáticos necesarios como la computadora con acceso a internet, la laptop, celulares, tablets, entre otros para tener un buen desempeño laboral. Además, según afirma Álvarez (2020) los ambientes físicos deben favorecer la seguridad física para realizar el trabajo de manera eficiente, sin alterar o afectar el orden establecido en el ambiente familiar donde los hábitos y las costumbres

muchas veces no están acondicionadas a la sinergia del trabajo y la vida íntima familiar.

Según (Kniffin et al., 2020) a raíz de la pandemia, trabajo remoto se ha convertido en la “nueva normalidad”, casi de la noche a la mañana, y ante esta situación tanto las organizaciones como los espacios familiares han sufrido cambios toda vez que la demanda laboral con sus bemoles persiste, pero la actividad laboral se tiene que realizar de manera remota.

b). En cuanto las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC. Hace referencia al sistema de comunicaciones a través del uso de herramientas tecnológicas. Su aparición y evolución constante ha conllevado a muchos cambios en el campo laboral, de modo que para el trabajo remoto es indispensable tener el internet y todos los sistemas informáticos para tener acceso de forma remota a los recursos digitalizados dentro de una institución. Para ello es fundamental el uso de teléfonos inteligentes, computadoras, tablets; otras herramientas como correos electrónicos, videos, conferencias, aplicaciones para transformar la información, gestión de documentos y compartición de los mismos, pero también buscando la protección de datos y evitar los ataques cibernéticos (Bayón, Pérez y Zerbi, 2020).

Como afirman Wang, Liu, Qian y Parkier (2020) a medida que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han incrementado sus capacidades en cuanto al mayor disponibilidad de Internet de alta velocidad, también el trabajo remoto ha tenido su desarrollo, entendiéndose como "un arreglo laboral flexible en el que los trabajadores realizan sus actividades en lugares alejados de sus oficinas centrales o instalaciones de producción, el trabajador no tiene contacto personal con sus compañeros de trabajo, pero puede comunicarse con ellos mediante la tecnología" (p. 530).

c). Sobre la modificación organizacional. Significa que la organización para seguir realizando sus actividades requiere de cambios a nivel de planificación, organización, implementación y control. El paso de una actividad enteramente presencial a una labor remota implica la adecuación a nuevos sistemas de trabajo donde desaparece la presencialidad, pero se mantienen las exigencias de

eficiencia y eficacia. En dicha modalidad de trabajo implica que el jefe inmediato tenga confianza en los integrantes de su equipo de trabajo para realizar las actividades de forma conjunta, creando un ambiente flexible, el desarrollo de las competencias de los trabajadores teniendo en consideración los ambientes laborales y familiares, la actividad en relación a la organización y la vida privada. Eso también implica que los trabajadores remotos tengan la plena disponibilidad para adecuarse a la gestión que se realiza, viendo una oportunidad de trabajar sin bajo presión, pero obteniendo mayor productividad (Nakrošienė, Bučiūnienė, y Goštautaitė, 2019).

La segunda variable de la investigación es el desempeño laboral. Al respecto Grados y Muchinsky (2012) refirieron que la evaluación entre personas siempre ha existido; es más, la valía de la persona ha dependido de sus cualidades sobresalientes de unos entre otros. Ahora bien, esta evaluación al inicio se realizaba sin una estructura sistemática como sí se realiza actualmente en concatenación directa con los objetivos de una empresa o institución.

En cuanto al aspecto histórico, quien inició esta idea de evaluación interna de los trabajadores fue Robert Owen, quien a principios del siglo XIX creó un sistema de blocks y libros y puso en experimento en los trabajadores de una fábrica de tejidos de New Lanark, Escocia. Dicho libro fue como una especie de registro diario de las actividades realizadas por los trabajadores, los logros alcanzados en el día para luego ser analizados. En el transcurso del tiempo la psicología creó un método estadístico a fin de determinar las diferencias individuales. Wilhelm Wundt aplicó los estudios científicos a la conducta humana que labora dentro de una industria. En otros términos, se pudo aplicar la psicología experimental dentro de una industria.

Según Chiavenato (2019) “el desempeño describe la eficacia del trabajador que labora al interior de las instituciones, que es necesaria para la entidad, demostrando el trabajador una buena labor y satisfacción laboral” (p.236). El desempeño laboral está ligado al logro de objetivos entre todos los colaboradores de una institución; es decir, es el trabajo que se realiza de manera conjunta entre los gerentes, coordinadores y subordinados para alcanzar objetivos, misión y visión de la institución que repercute en beneficio de todos. Para el logro de estos

objetivos, el trabajador tiene la necesidad de desplegar sus habilidades personales, sus cualidades, preparación, capacitación a fin de alcanzar los resultados en beneficio propio y de la institución.

Importancia del desempeño laboral. - Para Marqués, Muñoz, Martínez, Everett, Serrano, Van, Vassilev y Reeves (2018) la importancia del desempeño laboral radica en la fijación de metas institucionales y el cumplimiento de las mismas de manera conjunta entre los directivos y los colaboradores. Solo con el compromiso mutuo que asumen los trabajadores y los altos mandos se puede llegar a la consecución pleno y satisfactorios de las metas. Pues, el desempeño laboral permite aprobar los procesos de clasificación y desarrollo de carrera y además proporciona información fundamental para la toma de decisiones a nivel de recursos humanos.

Dimensiones del desempeño laboral. - De acuerdo a Rocca (2016), se necesita de las siguientes dimensiones para medir el desempeño laboral, las cuales son:

a). Condiciones personales. – Esta dimensión implica la determinación de las diferentes características propias de una persona (valores) que presta sus servicios dentro de una organización. Implica la determinación de sus cualidades para el desempeño laboral dentro de una determinada área, sus habilidades para el manejo de los sistemas de comunicación, conocimiento de las normativas internas, entre otros aspectos. También implica el manejo de sus aspectos emocionales y dar respuesta asertiva frente a diversas circunstancias.

Los indicadores que se han considerado para esta dimensión son: 1. Asistencia y puntualidad, significa que hay un horario de trabajo y el colaborador tiene el deber de asistir con la finalidad de cumplir con las actividades que se la ha encomendado. 2. Conocimiento del trabajo. Significa que un colaborador tiene que tener un perfil de puesto y según ello tener el conocimiento de los aspectos básicos de las actividades que podrá realizar dentro del puesto laboral. 3. Habilidad para el planeamiento. La planeación es la habilidad que la persona tiene para anticiparse al acontecimiento o hechos futuros. 4. Esfuerzo y responsabilidad: implica que cada colaborador asume un compromiso con la institución siendo de gran valor para ella.

b). Características del trabajo. – Se refiere a las actividades que se van a realizar dentro de la organización, las mismas se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo, el Manual de Organización y Funciones, el Reglamento de Organización y Funciones, entre otros documentos internos de la institución. Los indicadores que se han considerado para esta dimensión son: 1. Cantidad de Trabajo. El trabajo realizado tiene que ser medible que sustentable con evidencias claras, y el cumplimiento de las actividades tiene que estar de acorde a las responsabilidades que le compete desarrollar a cada trabajador. 2. Calidad de Trabajo. Para Kathryn (2020) significa que no se trata de realizar una actividad de cualquier manera, sino que esta tiene que cumplir con ciertos estándares de calidad. 3. Relevancia de Tarea. - Es la importancia que la organización le da a cada trabajo que realizan las áreas, los mismos deben estar en relación con los fines organizacionales. 4. Autonomía: implica que el colaborador es autónomo para realizar las actividades que se la ha encargado, se trata de una autonomía relativa porque las acciones realizadas están sujetas e revisión.

c). Relaciones interpersonales. – Es una dimensión importante porque implica la cohesión intersubjetiva, psicológica entre los diferentes integrantes de la organización. No se trata solo de una relación interpersonal entre compañeros de trabajo, sino también con las autoridades y los que ostentan cargos. Esta relación interpersonal genera un ambiente laboral positivo en beneficio de todos. Los indicadores son, la confraternidad, participación en las actividades de planificación institucional, capacitación permanente y el apoyo entre los compañeros de trabajo.

d). Políticas de personal. – Son los lineamientos de carácter normativo que se establecen dentro de las organizaciones, los mismos que tienen un trasfondo ético y filosófico sobre las acciones que se van a realizar. Pues, toda política relacionada al trato del personal debe tener el humanismo, el respeto de los derechos humanos, las leyes laborales, los estándares de salud ocupacional, la primacía de la realidad en la realización de las actividades poniendo como centro de acción el valor del ser humano que está por encima de cualquier aspecto temporal o circunstancial. Dentro de los indicadores se ha considerado los aspectos salariales, la equidad en el trato con los compañeros de trabajo, la

generación de un buen clima laboral y, sobre todo, la protección y el bienestar social de cada uno de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el propósito de estudio, la presente investigación fue de tipo básica o fundamental. Según Zita (2020), este tipo de investigación buscar aportar conocimientos sobre un tema en particular y sirve como base para la elaboración de futuros proyectos con características de aplicabilidad inmediata en beneficio de la sociedad. Pues, es lo que se pretende realizar mediante esta investigación, profundizar el tema del trabajo remoto y desempeño laboral en la coyuntura actual de la pandemia en la cual muchas entidades han implementado esta modalidad remota de actividades laborales.

En cuanto al diseño se trató de una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional. Según Suárez, Sáenz y Mero (2016) el diseño de la investigación es el eje central que orienta la investigación juntamente con los objetivos planteados; se trata de un plan metodológico que conduce el proceso de la investigación hasta la obtención de las respuestas a las preguntas de la investigación. Es correlacional porque permite al investigador determinar la correlación existente entre las variables de estudio, en este caso, entre el trabajo remoto y desempeño laboral.

Según Reio (2016) “La investigación no experimental, definida como cualquier tipo de investigación cuantitativa o cualitativa que no sea un experimento, es el tipo predominante de diseño de investigación utilizado en las ciencias sociales” (p. 40).

3.2. Variables y operacionalización

Resulta importante considerar los conceptos de las variables y operacionalizarlas para probar las hipótesis, ya que estas suponen características que determinan el problema objeto de la investigación. Del mismo modo, se debe distinguir la variable de tipo independiente, que es la causa de la variable dependiente, o sea

el resultado o efecto producido por la variable independiente (Beltrán Torres, 2010).

En esta investigación se han establecido dos variables: el trabajo remoto y desempeño laboral. El trabajo remoto según SERVIR (2020) es la prestación de servicios por parte del trabajador respetando los principios legales de subordinación, remuneración y primacía de la realidad, pero con la presencia física en el domicilio o elegido por el trabajador, aplicando los recursos tecnológicos que permiten la fluidez en la comunicación y normal desarrollo de las actividades establecidas en el contrato de trabajo.

El desempeño laboral según Chiavenato (2019) indicó que es el comportamiento o rendimiento del trabajador frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos institucionales u organizacionales establecidos, cumpliendo los siguientes aspectos operativos: calidad, velocidad, confiabilidad, flexibilidad y costo.

En cuanto a la definición operacional de la variable trabajo remoto cabe precisar que la misma se ha operacionalizado en tres dimensiones que son: Acondicionamiento del espacio físico; TIC – Tecnología de la Información y Comunicación y Modificación organizacional. Cada una de las dimensiones tiene sus propios indicadores. Para la primera dimensión son: habilitación de espacio, adecuación del mobiliario, condiciones ergonómicas del mobiliario, instalaciones eléctricas. Para la segunda dimensión se han considerado los siguientes indicadores: equipos tecnológicos, conocimiento de herramientas telemáticas, acceso a la información, apoyo del área de informática, adecuada conectividad para la ejecución de labores, imprescindible conexión a internet, uso de videoconferencias, aplicación de redes sociales. Para la tercera dimensión se ha considerado: asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, habilidad para el planeamiento, esfuerzo y responsabilidad.

Sobre la definición operacional de la variable desempeño laboral cabe indicar que la misma se ha operacionalizado en condiciones personales, cuyos indicadores son: asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, habilidad para el planeamiento, esfuerzo y responsabilidad. La segunda dimensión es el

conocimiento de las características del trabajo cuyos indicadores son: cantidad de trabajo, calidad del trabajo, relevancia de las tareas y la autonomía. La tercera dimensión son las relaciones interpersonales cuyos indicadores son: confraternidad, participación en la planificación, capacitación y apoyo entre los compañeros de trabajo. La cuarta dimensión son las políticas de personal cuyos indicadores son: aspecto salarial, equidad en el trato, clima laboral y bienestar social de los trabajadores.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Para esta investigación la población de estudio estuvo conformada por 53 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral que actualmente se encuentran realizando trabajo remoto.

Según Hu (2014) la población de estudio viene a ser el subconjunto de la población objetivo de la que se selecciona realmente la muestra. Es más amplio que el marco de muestra de conceptos. Puede ser apropiado decir que el marco muestral es una forma operacionalizada de población de estudio.

Muestra:

Para efectos de esta investigación se ha elegido el tipo de muestra censal toda vez que abarca a todos los integrantes de la población de estudio. Es decir, los 53 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral que actualmente se encuentran bajo la modalidad de trabajo remoto.

Según Oseda (2008), “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella” (p.21). También Lopez (1998) afirma que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se ha empleado es la encuesta. Una encuesta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar datos de un conjunto predefinido de

encuestados para obtener información y conocimientos sobre varios temas de interés. Pueden lograr una variedad de objetivos, y los investigadores pueden lograr este objetivo de diversas formas de acuerdo con el método elegido y los objetivos de la investigación.

El instrumento para el recojo de la información ha sido el cuestionario. Es una herramienta para la recopilación de datos. Esta es un instrumento de investigación que consta de un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones, diseñadas para recopilar información de los encuestados. Los cuestionarios de investigación suelen ser una combinación de preguntas cerradas y preguntas abiertas. En este caso, constan únicamente de preguntas cerradas.

En cuanto a la validez los cuestionarios (ver Anexo N° 5) obtuvieron la validez de contenido a través de la convalidación de tres aspectos significativos: pertinencia, relevancia y claridad a cada uno de los ítems o aspectos de los instrumentos. Estos instrumentos han sido validados por un docente metodólogo de la Universidad y dos especialistas en el tema de investigación.

En cuanto a la confiabilidad de los dos cuestionarios, se empleó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach a veinte (20) trabajadores remotos, como muestra piloto, obteniéndose como resultado alfa de Cronbach para trabajo remoto $0.862 > 0.700$, el cual resultó con una confiabilidad alta; asimismo, para la variable desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de $0.885 > 0.700$, siendo también el nivel de confiabilidad alto. Luego, los datos se procesaron por medio del programa estadístico informático SPSS versión 26.0.

3.5. Procedimientos

Luego de haber obtenido la validez y confiabilidad del instrumento, se procedió a la recolección de datos por medio del cuestionario a través de la encuesta, dirigido a 53 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral que actualmente se encuentran realizando trabajo remoto. Dicha acción se realizó de la siguiente manera: primero se elaboró la encuesta para cada una de las variables, luego se estableció la finalidad del instrumento, seguidamente se

procedió a remitir el cuestionario de los trabajadores a través de Google forms y finalmente se hizo la elaboración de la base de datos en un cuadro Excel.

Finalizada la etapa de recolección de información requerida, se procedió a realizar la tabulación según los códigos numéricos asignados para cada ítem. Posteriormente se hizo la elaboración de los cuadros estadísticos para su análisis y descripción correspondiente. Para ello se utilizó el SPSS 26.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales).

Con la información obtenida se construyó la matriz de datos para su procesamiento posterior a través de la estadística descriptiva a través de la cual se pudo establecer la distribución de frecuencias, prueba de normalidad, medidas de dispersión y diagrama de barras.

Una vez procesada la información se hizo la interpretación de los mismos, posteriormente se hizo la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para efectos de análisis de resultados se usó el software Excel, versión 19.0, y el software estadístico informático SPSS versión 26.0, mediante este último se obtuvieron los gráficos y tablas de las variables con sus respectivas dimensiones. Se utilizó las escalas ordinal y nominal, mediante las cuales se alcanzaron los resultados para los rangos, el mismo que ayudó a obtener una data más detallada, además se usó el análisis estadístico inferencial el mismo que se usó para verificar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se fundamenta en los principios éticos, buen comportamiento, honestidad y respecto ante las disposiciones de la institución. Se otorga el crédito correspondiente a los autores considerados en la referencia de la investigación a fin de evitar cualquier apropiación indebida de información que se constituye en una actitud antiética.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En el presente apartado se presentaron los resultados obtenidos con respecto a las variables de estudio: trabajo remoto y el desempeño laboral, cada una ellas con sus respectivas dimensiones. A continuación, se procedió a la descripción de los resultados correspondientes a ambas variables a través de tablas cruzadas. En suma, se esbozaron distribuciones de frecuencias absolutas y porcentuales con sus gráficas de barras porcentuales con su respectiva interpretación.

4.1.1 Resultados de la variable trabajo remoto y dimensiones

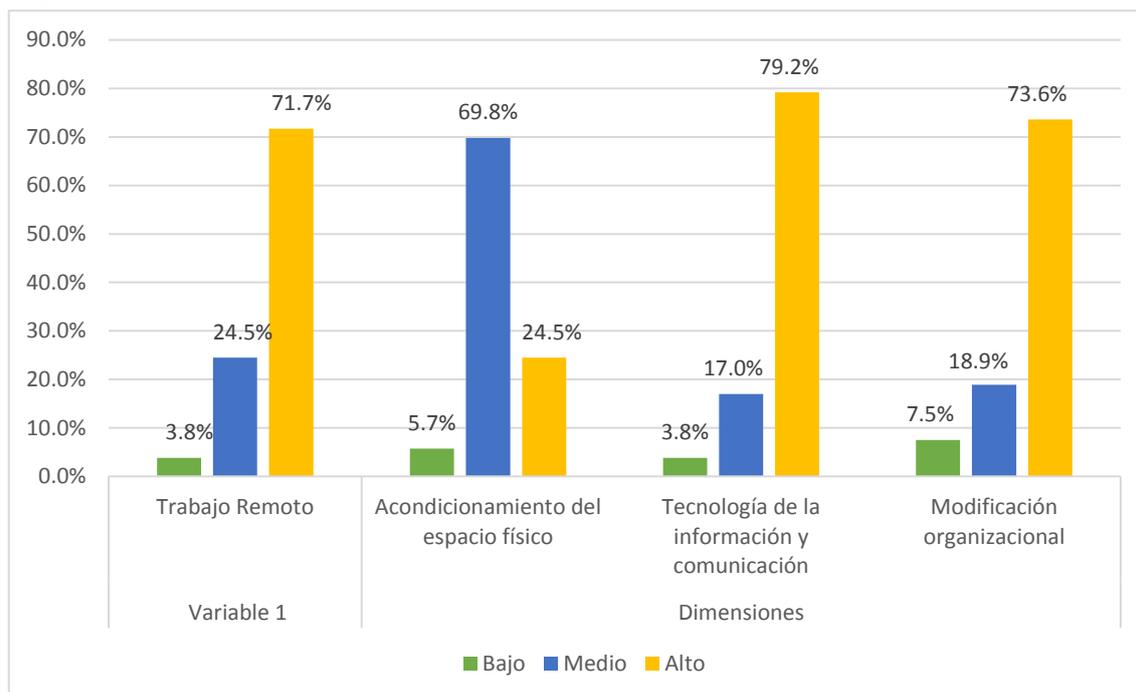
Tabla 1

Distribución de frecuencias según niveles de trabajo remoto del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021

Variable y dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Trabajo Remoto			
Frecuencia	2	13	38
Porcentaje	3.8	24.5	71.7
Porcentaje acumulado	3.8	28.3	100.0
Dimensiones			
Acondicionamiento del espacio físico			
Frecuencia	3	37	13
Porcentaje	5.7	69.8	24.5
Porcentaje acumulado	5.7	75.5	100.0
Tecnología de la información y comunicación			
Frecuencia	2	9	42
Porcentaje	3.8	17.0	79.2
Porcentaje acumulado	3.8	20.8	100.0
Modificación organizacional			
Frecuencia	4	10	39
Porcentaje	7.5	18.9	73.6
Porcentaje acumulado	7.5	26.4	100.0

Nota: Matriz de operacionalización de las variables de estudio.

Figura 1



Nota: Gráfico de barras porcentual según niveles de trabajo remoto del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Fuente: Tabla 1

Interpretación

De la tabla y figura adjunta, se encontró con respecto al trabajo remoto que la puntuación categórica percibida por los encuestados se situó mayoritariamente en el nivel alto (71.7%). Mientras que, otro grupo de administrativos lo percibieron en el nivel medio (24.5%). En cambio, solo algunos coincidieron en el nivel bajo (3.8%). Por tanto, existe una percepción alta entre los encuestados que es de 71.7%, mientras otro 28.3% indicaron situarla entre el nivel bajo y medio.

Asimismo, con respecto a las dimensiones se obtuvieron los siguientes resultados.

En acondicionamiento del espacio físico, la percepción predominante de los trabajadores administrativos se concentró en el nivel medio (69.8%), seguido del nivel alto (24.5%). Sin embargo, se redujeron estas opiniones en el nivel bajo (5.7%). Por tanto, las percepciones de los encuestados se ubicaron entre el nivel bajo y medio con un 69.8%, mientras solo un 30.2% se situaron en el nivel alto.

En esa misma línea, con relación a importancia de la tecnología de la información y comunicación (TIC en adelante), se situó en el nivel alto (79.2%), mientras otro grupo se ubicaron en el nivel medio (17.0%); en contraste, solo un grupo reducido de los encuestados se ubicó en el nivel bajo (3.7%). Por tanto, existe una percepción alta entre los encuestados que es de 79.3%, mientras otro 20.7% se situaron entre el nivel bajo y medio.

Finalmente, con referencia a la modificación organizacional, la percepción predominante de los trabajadores administrativos se registró en el nivel alto (73.6%), seguido del nivel medio (18.9%). En cambio, solo un grupo reducido se situó en el nivel bajo (7.5%). Por tanto, las percepciones mayoritarias de los encuestados se concentraron en el nivel alto (73.6%), mientras un 26.4% de los encuestados indicaron que sus percepciones estaban entre un nivel bajo y medio.

Resultados de la variable desempeño laboral y dimensiones

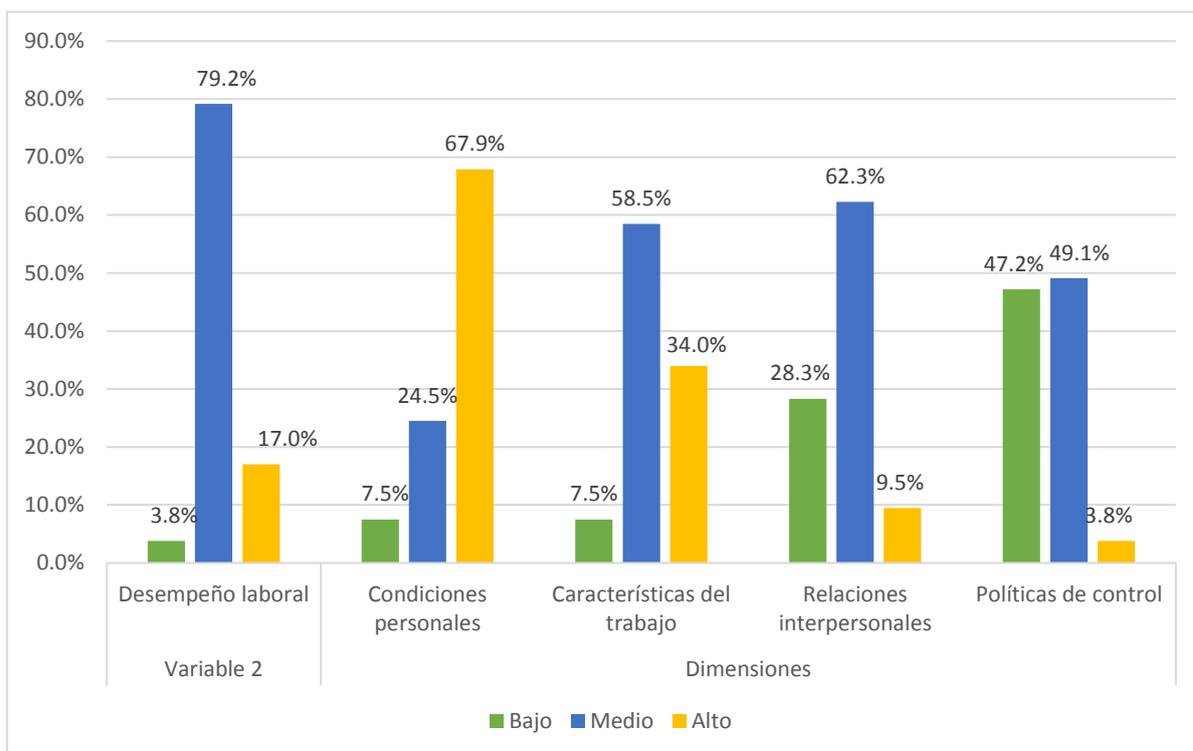
Tabla 2

Distribución de frecuencias según niveles de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Variable y dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral			
Frecuencia	2	42	9
Porcentaje	3.8	79.2	17.0
Porcentaje acumulado	3.8	83.0	100.0
Dimensiones			
Condiciones personales			
Frecuencia	4	13	36
Porcentaje	7.5	24.5	67.9
Porcentaje acumulado	7.5	32.1	100.0
Características del trabajo			
Frecuencia	4	31	18
Porcentaje	7.5	58.5	34.0
Porcentaje acumulado	7.5	66.0	100.0
Relaciones interpersonales			
Frecuencia	15	33	5
Porcentaje	28.3	62.3	9.4
Porcentaje acumulado	28.3	90.6	100.0
Políticas de control			
Frecuencia	25	26	2
Porcentaje	47.2	49.1	3.8
Porcentaje acumulado	47.2	96.2	100.0

Nota: Matriz de operacionalización de las variables de estudio.

Figura 2



Nota: Gráfico de barras porcentual según niveles de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Fuente: Tabla 1

Interpretación

De la tabla y figura adjunta se aprecia, con relación al desempeño laboral que la puntuación categórica percibida entre los encuestados se concentró mayoritariamente en el nivel medio (79.2%). Mientras que, otro grupo de administrativos lo percibieron en el nivel alto (17.0%). En cambio, solo algunos coincidieron en el nivel bajo (3.8%). Por tanto, existe una percepción predominante entre los encuestados que es de 71.7%, mientras otro 28.3% indicaron situarla entre el nivel bajo y medio.

De la misma forma, en relación a las dimensiones se obtuvieron los siguientes resultados.

En condiciones personales, la percepción predominante de los trabajadores administrativos se halló en el nivel alto (67.9%), seguido del nivel alto (24.5%). Sin embargo, se redujeron estas opiniones en el nivel bajo (7.5%). Por tanto, las percepciones de los encuestados se situaron en el nivel alto con un 67.9%, mientras el resto de percepciones se hallaron entre el nivel bajo y medio con un 32.1%.

Del mismo modo, en referencia a las características del trabajo, el hallazgo predominante revela un nivel medio (58.5%), mientras otro grupo se ubicaron en el nivel alto (34.0%); por el contrario, solo un grupo reducido de los encuestados se ubicó en el nivel bajo (7.5%). Por tanto, existe una percepción alta entre los encuestados que es de 79.3%, mientras otro 20.7% se situaron entre el nivel bajo y medio.

Asimismo, en relación a las relaciones interpersonales las percepciones de los trabajadores administrativos se hallaron ubicados en el nivel medio (62.3%), mientras otro grupo se encontró en el nivel bajo (28.3%). En cambio, solo un grupo de encuestados mencionaron el nivel alto (9.5%). Por tanto, existe una percepción alta entre los encuestados que es de 79.3%, mientras otro 20.7% se situaron entre el nivel bajo y medio.

Finalmente, con referencia a las políticas de personal, la percepción predominante de los trabajadores administrativos se registró en el nivel alto (73.6%), seguido del nivel medio (18.9%). En cambio, solo un grupo reducido se situó en el nivel bajo (7.5%). Por tanto, las percepciones mayoritarias de los encuestados se concentraron entre el nivel bajo y medio (96.2%), mientras un 3.8% de los encuestados indicaron que sus percepciones se hallaban en el nivel alto.

Resumen de las variables trabajo remoto y desempeño laboral

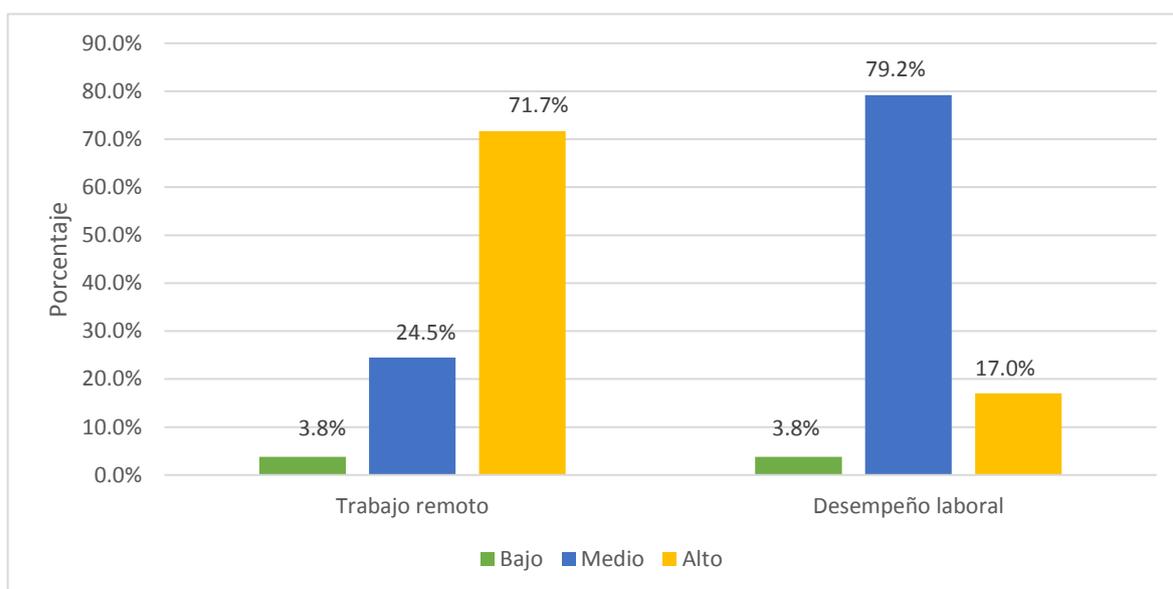
Tabla 3

Distribución de frecuencias según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Niveles	Trabajo remoto			Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	2	3.8	3.8
Medio	13	24.5	28.3	42	79.2	83.0
Alto	38	71.7	100.0	9	17.0	100.0

Nota: Base de datos para el procesamiento de la información en el SPSS.

Figura 3



Nota: Gráfica de barras porcentual según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Huaral, 2021.

Fuente: Tabla 3

Interpretación

De la tabla y figura adjunta se observa en las percepciones de los encuestados con respecto al trabajo remoto que un 71.7% estimaron las puntuaciones en el nivel alto, mientras que desempeño laboral en ese mismo nivel le correspondió un 17.0%. Asimismo, a un 24.5% de los trabajadores administrativos que realizan trabajo remoto, percibieron el desarrollo de esta actividad en un nivel medio, en cambio, en el desempeño laboral, la percepción se concentró en el nivel medio con un 79.2%. Finalmente, con relación al trabajo remoto se encontró solo un 3.8% en el nivel bajo, en tanto para desempeño laboral también estuvo representado por el mismo porcentaje.

Por lo tanto, las puntuaciones categóricas logradas en el nivel medio y alto del trabajo remoto se corresponden, en la misma medida, tanto con el nivel medio como en el alto del desempeño laboral.

4.1.2 Tablas cruzadas

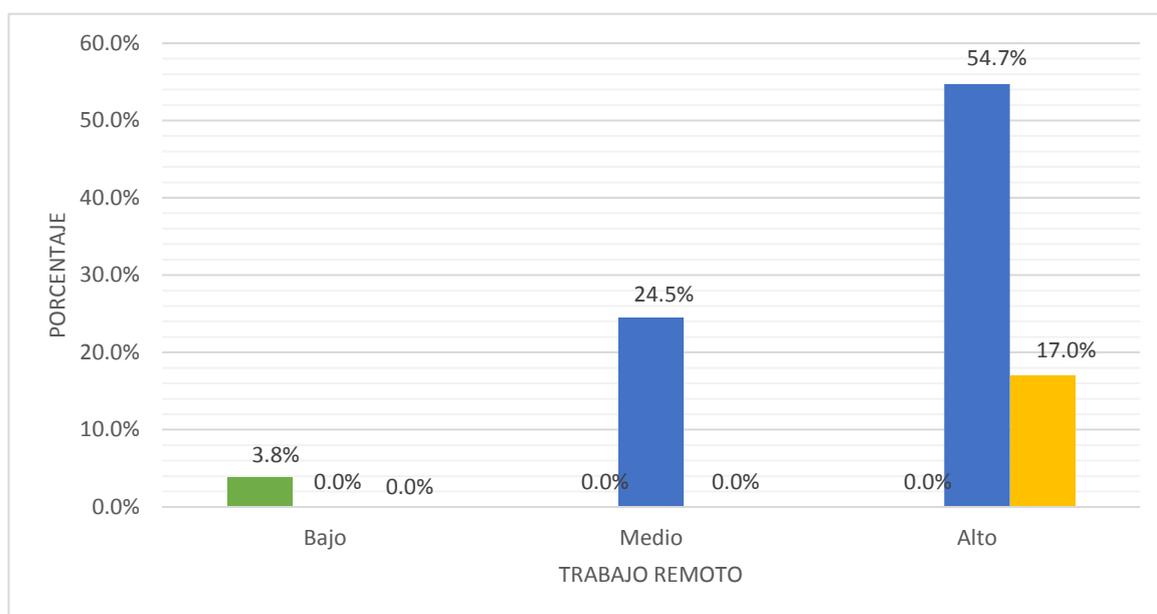
Tabla 4

Distribución de frecuencias según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo remoto	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%
	Medio	Recuento	0	13	0	13
		% del total	0.0%	24.5%	0.0%	24.5%
	Alto	Recuento	0	29	9	38
		% del total	0.0%	54.7%	17.0%	71.7%
Total	Recuento	2	42	9	53	
	% del total	3.8%	79.2%	17.0%	100.0%	

Nota: Matriz de operacionalización para el procesamiento de la información

Figura 4.



Nota: Gráfico de barras porcentual según niveles de trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la tabla y figura adjunta se aprecia que existe una relación entre las puntuaciones categóricas del trabajo remoto y desempeño laboral en el nivel alto representado por el 17.0%. Del mismo modo, se encontró otra asociación en el nivel medio que representa un 24.5% y, finalmente, se halló otra asociación en el nivel bajo, siendo ésta del 3.8%. En cambio, se detectó una covariación entre el nivel alto del trabajo remoto y el nivel medio del desempeño laboral el cual representó el 54.7%. Por tanto, es evidente una relación directa entre las puntuaciones categóricas.

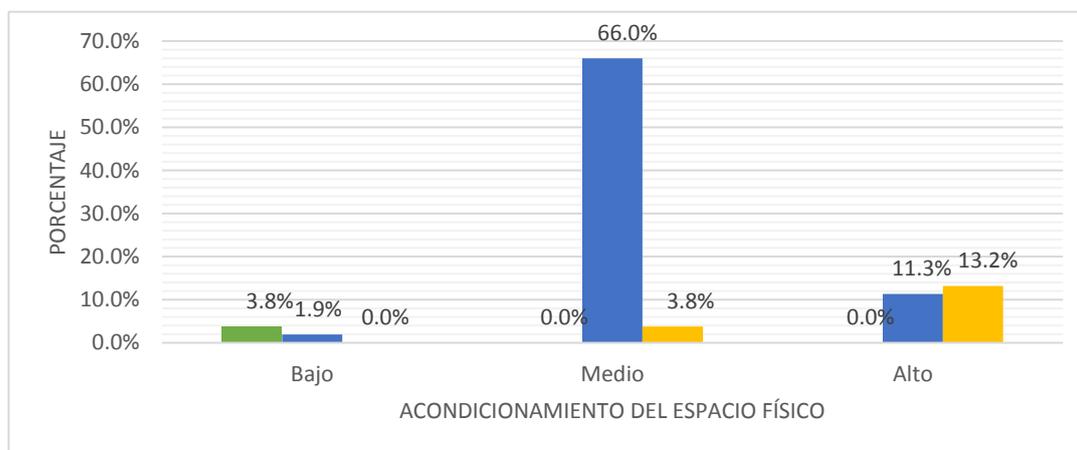
Tabla 5

Distribución de frecuencias según niveles de acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Acondicionamiento del espacio físico	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	3.8%	1.9%	0.0%	5.7%
	Medio	Recuento	0	35	2	37
		% del total	0.0%	66.0%	3.8%	69.8%
	Alto	Recuento	0	6	7	13
		% del total	0.0%	11.3%	13.2%	24.5%
Total	Recuento	2	42	9	53	
	% del total	3.8%	79.2%	17.0%	100.0%	

Nota: Base de datos para el procesamiento de la información recabada a través de la encuesta

Figura 5:



Nota: Gráfico de barras porcentual según niveles de acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Fuente: Tabla 5

Interpretación

De la tabla y figura adjunta se encontró una relación entre las puntuaciones categóricas del acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral en el nivel alto representado por el 13.2%. Del mismo modo, se encontró otra asociación en el nivel medio que representa un 66.0% y, finalmente, se halló otra asociación en el nivel bajo, siendo ésta del 3.8%. En cambio, se detectó una covariación significativa entre el nivel alto del acondicionamiento del espacio físico y el nivel medio del desempeño laboral el cual representó el 11.3%. Por tanto, se constata una relación directa entre las puntuaciones categóricas.

Tabla 6

Distribución de frecuencias según niveles de TIC y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
TIC	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	3.8%	0.0%	0.0%	3.8%
	Medio	Recuento	0	9	0	9
		% del total	0.0%	17.0%	0.0%	17.0%
	Alto	Recuento	0	33	9	42
		% del total	0.0%	62.3%	17.0%	79.2%
Total	Recuento	2	42	9	53	
	% del total	3.8%	79.2%	17.0%	100.0%	

Nota: Base de datos para el análisis y procesamiento de la información.

Figura 6

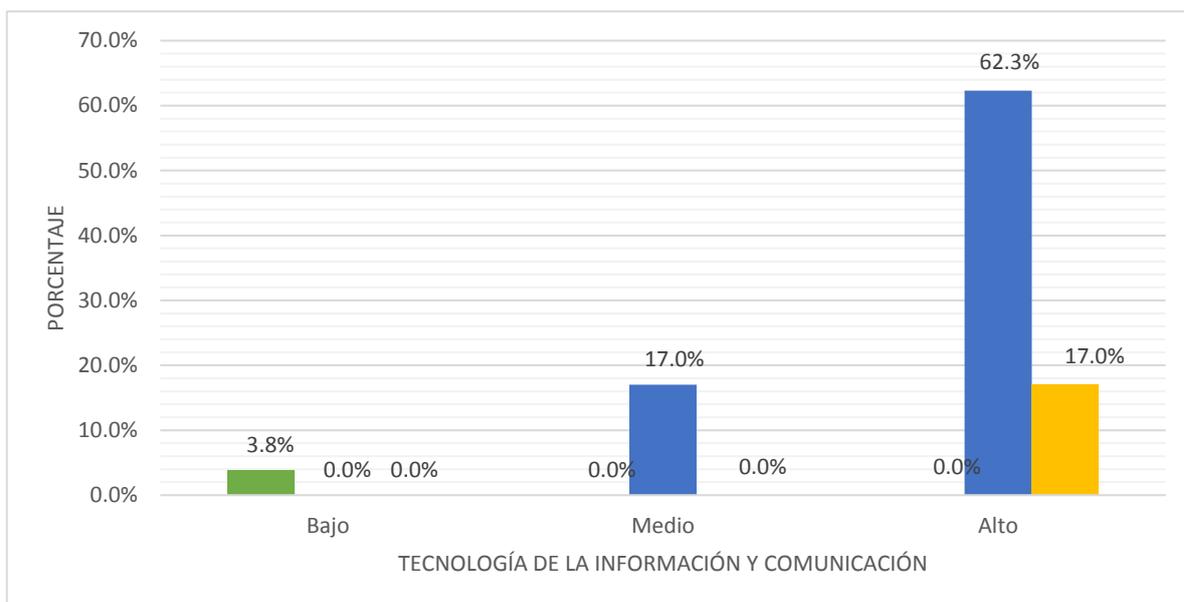


Gráfico de barras porcentual según niveles de acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

Nota: Tabla 6

Interpretación

De la tabla y figura adjunta se encontró una relación entre las puntuaciones categóricas de tecnologías de la información y comunicación y desempeño laboral en el nivel alto representado por el 17.0%. en esa línea, se encontró también otra asociación en el nivel medio similar a la anterior y, finalmente, se halló otra asociación en el nivel bajo, representada por el 3.8%. En cambio, se detectó una covariación significativa entre el nivel alto de TIC y el nivel medio del desempeño laboral el cual representó 62.3%; Por tanto, se comprobó una relación directa entre las puntuaciones categóricas.

Tabla 7

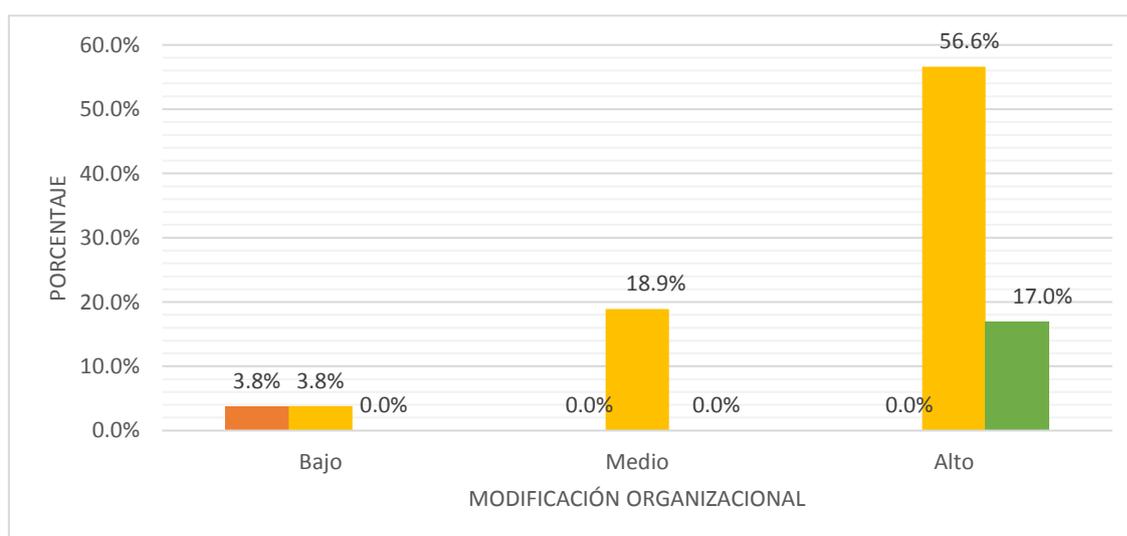
Distribución de frecuencias según niveles de modificación organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Modificación organizacional	Bajo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	3.8%	3.8%	0.0%	7.5%
	Medio	Recuento	0	10	0	9
		% del total	0.0%	18.9%	0.0%	18.9%
	Alto	Recuento	0	30	9	39
		% del total	0.0%	56.6%	17.0%	73.6%
Total	Recuento	2	42	9	53	
	% del total	3.8%	79.2%	17.0%	100.0%	

Nota: Matriz de operacionalización de las variables de investigación

Figura 7.

Gráfico de barras porcentual según niveles de modificación organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021.



Nota: Tabla 7

Interpretación

De la tabla y figura adjunta se identificó una relación entre las puntuaciones categóricas de modificación organizacional y desempeño laboral en el nivel alto representado por el 17.0%; asimismo, se encontró también otra asociación en el nivel medio cuyo valor fue de 18.9% y, finalmente, se halló otra asociación en el nivel bajo, representada por el 3.8%. En cambio, se detectó una covariación significativa entre el nivel alto de modificación organizacional y el nivel medio del desempeño laboral el cual representó 56.6%; Por tanto, se comprobó una relación directa entre las puntuaciones categóricas.

4.1.3 Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables: trabajo remoto y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.438	53	0.000
Acondicionamiento del espacio físico	0.396	53	0.000
Tecnologías de la información y comunicación	0.475	53	0.000
Modificación organizacional	0.444	53	0.000
Desempeño laboral	0.448	53	0.000
Condiciones personales	0.414	53	0.000
Características del trabajo	0.332	53	0.000
Relaciones interpersonales	0.342	53	0.000
Políticas de personal	0.310	53	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Matriz de operacionalización de las variables de estudio

Fuente: Tabla 8

Interpretación

La prueba de normalidad parte del supuesto de que la procedencia de los datos proviene de una distribución paramétrica, razón por el cual el valor crítico es $p > 0.05$. Con esta consideración, se efectuó el contraste pertinente de las variables y

sus respectivas dimensiones, aplicando para ello la prueba de Kolmogorov-Smirnov, al obtenerse una muestra mayor a 50 ($n = 53$).

Con respecto a la variable trabajo remoto, se encontró como valor un ($K-S = 0.438$, $p = .000 < .05$), razón por el cual, se rechaza la hipótesis que sigue una distribución normal, y se acepta la hipótesis alterna que afirma que los datos provienen de una distribución no paramétrica.

Con respecto a las dimensiones del trabajo remoto, se encontró los siguientes resultados: acondicionamiento del espacio físico ($K-S = 0.396$, $p = .000 < .05$); tecnologías de la información y comunicación ($K-S = 0.475$, $p = .000 < .05$) y modificación organizacional ($K-S = 0.444$, $p = .000 < .05$). Para cada uno de los casos, se observa que el valor $p < .05$. De modo que, se rechaza el supuesto de normalidad el cual afirma que los datos provienen de una distribución paramétrica, y se acepta la hipótesis alterna, es decir, los datos provienen de una distribución no paramétrica.

Asimismo, con respecto a la variable desempeño laboral, se halló como valor un ($K-S = 0.448$, $p = .000 < .05$), este resultado permite rechazar la hipótesis de normalidad al obtenerse un valor $p < .05$, el cual afirmar que los datos provienen de una distribución no paramétrica.

Igualmente, en relación con las dimensiones del desempeño laboral, se obtuvo los resultados siguientes: Condiciones personales ($K-S = 0.414$, $p = .000 < .05$), características del trabajo ($K-S = 0.332$, $p = .000 < .05$), relaciones interpersonales ($K-S = 0.342$, $p = .000 < .05$) y políticas de personal ($p = .000 < .05$). Para cada uno de los casos señalados, se encontró que los valores $p = .000 < .05$, por lo que se rechaza la hipótesis de normalidad y se afirma que los datos provienen de una distribución no paramétrica.

Por lo tanto, la variable trabajo remoto como el desempeño laboral con sus respectivas dimensiones, arrojaron en sus resultados un valor $p = .000 < .05$, razón por el cual los datos provienen de una distribución no paramétrica. Como en el presente estudio se siguió un diseño no experimental correlacional transversal, se consideró pertinente el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman en la prueba de hipótesis.

4.2 prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

H_i : Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0.05$ nivel crítico

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando la Rho de Spearman. En el siguiente apartado se muestra los resultados obtenidos.

La prueba de hipótesis general se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

$H_0: \rho = 0$

$H_i: \rho \neq 0$

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando para tal efecto la prueba Rho de Spearman. Tal como se muestra los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 9*Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral*

		Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,414**
		N	53
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,414**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	53

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

Nota: Base de datos para el análisis de la información

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 9, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.414**, este hallazgo confirma la existencia de una correlación positiva de magnitud moderada, asimismo, la muestra es significativa al nivel de 0.05, es decir a un 99.0% (0,999) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.002) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Es decir, existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_0 : Existe relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

H_{11} : Existe relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0.05$ nivel crítico

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando la Rho de Spearman. En el siguiente apartado se muestra los resultados obtenidos.

La prueba de hipótesis específica 1 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

$H_0: \rho = 0$

$H_i: \rho \neq 0$

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando para tal efecto la prueba Rho de Spearman. Tal como se muestra los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 10*Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral*

		Acondicionamiento del espacio físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Acondicionamiento del espacio físico	Sig. (bilateral)	.
		N	53
		Coeficiente de correlación	,628**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	53
Coeficiente de correlación		1,000	

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

*Nota: Matriz de operacionalización de las variables***Interpretación**

Como se aprecia en la tabla 10, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.628**, este hallazgo confirma la existencia de una correlación positiva de magnitud moderada, asimismo, la muestra es significativa al nivel de 0.05, es decir a un 99.0% (0,999) de nivel de confianza, con el cual se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la relación entre acondicionamiento del espacio físico y desempeño laboral. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Es decir, existe relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Hipótesis específica 2:

H_0 : Existe relación entre la tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

H_{12} : Existe relación entre la tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0.05$ nivel crítico

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando la Rho de Spearman. En el siguiente apartado se muestra los resultados obtenidos.

La prueba de hipótesis específica 2 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

$H_0: \rho = 0$

$H_i: \rho \neq 0$

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando para tal efecto la prueba Rho de Spearman. Tal como se muestra los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 11

Correlación entre tecnología de la información y comunicación y desempeño laboral

		Tecnología de la información y comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
			,386**
	Tecnología de la información y comunicación	Sig. (bilateral)	,004
		N	53
		Coeficiente de correlación	,386**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,004
			.

N	53	53
---	----	----

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

Nota: Matriz de operacionalización y procesamiento de la información

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 11, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.386**, este hallazgo confirma la existencia de una correlación positiva de magnitud baja, asimismo, la muestra es significativa al nivel de 0.05, es decir a un 99.0% (0,999) de nivel de confianza, con el cual se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la relación entre tecnología de la información y comunicación y desempeño laboral. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Es decir, existe relación entre la tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Hipótesis específica 3:

H_0 : Existe relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

H_{13} : Existe relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 0.05$ nivel crítico

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando la Rho de Spearman. En el siguiente apartado se muestra los resultados obtenidos.

La prueba de hipótesis específica 3 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

$H_0: \rho = 0$

$H_1: \rho \neq 0$

A continuación, se efectuó el contraste de hipótesis mediante el análisis inferencial empleando para tal efecto la prueba Rho de Spearman. Tal como se muestra los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 12

Correlación entre modificación organizacional y desempeño laboral

		Modificación organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modificación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,398**
		N	53
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,398**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

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

Nota: Matriz de operacionalización para determinar la correlación de las variables de estudio

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 12, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.398**, este hallazgo confirma la existencia de una correlación positiva de magnitud baja, asimismo, la muestra es significativa al nivel de 0.05, es decir a un 99.0% (0,999) de nivel de confianza, con el cual se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.003) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Es decir, existe relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021. Bajo esta premisa se desarrolló el trabajo de campo, con el propósito de efectuar el contraste de hipótesis, a partir de los supuesto establecidos.

Con respecto a la hipótesis general, los resultados hallados en la presente investigación dan cuenta de la confirmación de la hipótesis planteada, al encontrarse puntuaciones que permiten afirmar que, a mayores puntuaciones categóricas en el trabajo remoto, mayor será también el desempeño laboral. Esta covariación se evidencia en el hallazgo empírico de una correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.414$, $p = .000 < .05$) la cual expresa una relación positiva con una magnitud moderada. Este hallazgo se debe a que de entre la totalidad de los trabajadores administrativos encuestados en relación al trabajo remoto, las puntuaciones categóricas situadas en el nivel alto, se correspondieron con el nivel medio de las puntuaciones categóricas del desempeño laboral, y viceversa.

Los resultados se enmarcan en la línea de implementación del trabajo remoto en las instituciones públicas del Estado. Al respecto Suárez (2020) encontró en su estudio una correlación estadísticamente significativa ($Rho = 0.654$, $p = .000 < .05$), para el caso de implementación del teletrabajo y calidad del servicio en una Ugel de San Pablo, comprobando de esta forma que, a mayor eficiencia del teletrabajo se tiene un servicio de calidad. De otra parte, el resultado discrepa con lo encontrado por Edquen (2020), al advertir que no existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral ($Rho = -.048$, $p = .896$) en el personal de una fiscalía provincial de Cutervo. En esa misma línea, se enmarca también la investigación de Casafranca, Correa, Media, Moane y Quispe (2020) en cuyo estudio cualitativo, encontraron que el trabajo remoto ejercía un impacto adverso en las relaciones interpersonales, la comunicación y la ausencia del compartir en actividades de ocio. Observando que en el trabajo remoto se han priorizado estrictamente las actividades laborales, en tanto la comunicación se ciñe estrictamente a directivas breves y concretas; aunque la particularidad del estudio se centró en colaboradores del sector privado.

Por tanto, a partir de los hallazgos señalados, resulta pertinente recomendar al alcalde de la Municipalidad de Huaral, se corra traslado al Gerente General Municipal, el diseño de estándares para espacios físicos domiciliarios adecuados, con el propósito de optimizar la labor de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto.

La hipótesis específica uno cuyo enunciado afirmó que existe relación entre el acondicionamiento físico y el desempeño laboral, se evidenció en el hallazgo empírico una correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.628$, $p = .000 < .05$) resultado proveniente de una prevalencia de puntuaciones categóricas medias y altas, tanto de acondicionamiento del espacio físico como del desempeño laboral, el cual permite colegir que, a mayores puntuaciones categóricas en el acondicionamiento del espacio físico, mayor será también el desempeño laboral. Este resultado se dio a partir de la percepción que expresaron los trabajadores en relación a si contaban con un espacio apropiado que garantizara la realización de sus funciones, las condiciones ergonómicas para desarrollar el trabajo y el riesgo de accidentes laborales como, por ejemplo, la calidad de las instalaciones eléctricas. Esto quiere decir, desde una perspectiva de la praxis pedagógica una mayor voluntad de los docentes para guiar a los estudiantes para que estos descubran por sí mismos la forma como deben mejorar en relación con sus aprendizajes.

De modo que, este resultado, se haya en consonancia con el estudio de Suárez (2020) quien encontró una relación significativa mediante el valor ($Rho = 0.628$, $p = .000 < .05$) de dirección positiva y magnitud moderada, el cual permite inferir que, a mayores puntuaciones categóricas en el acondicionamiento del espacio físico, mayor será también el desempeño laboral. En esta misma línea, Suárez (2020) en su estudio entre la optimización de procesos y calidad del servicio, encontró un valor ($Rho = 0.531$, $p = .000 < .05$), permitiéndole inferir que si se optimiza los procesos se da la mejora de la calidad de servicio. Sin embargo, desde la perspectiva de Vásquez (2019), permite contravenir este hallazgo, al sostener que la ley de teletrabajo y su reglamento no ha ido acompañada de otras medidas complementarias que hagan favorable su aplicación en el sector público, lo que hubiera significado generar confianza y apoyo por parte de los servidores. Sin embargo, con la pandemia el trabajo se implementó porque había que dar

respuesta rápida desde el Estado a la nueva normalidad en ciernes, lo que condujo a implementarse el trabajo remoto, sin ninguna medida que pudiera valorar el impacto ya sea en los espacios físicos domiciliarios o, en su defecto, en las condiciones ergonómicas.

Por lo tanto, a partir de lo hallado, se recomienda al Gerente de Recursos Humanos Municipal, establecer medidas preventivas contra el riesgo ergonómico, mediante la vigilancia de factores ergonómicos en los trabajadores que desarrollan trabajo remoto.

La hipótesis específica dos cuyo enunciado sostuvo que existe relación entre el uso de tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral, se demostró en el hallazgo empírico una correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.386$, $p = .004 < .05$) este resultado proviene de una prevalencia de puntuaciones categóricas medias y altas, tanto en el uso de las TIC como del desempeño laboral, el cual permite colegir que, a mayores puntuaciones categóricas en el uso de las TIC, mayor será también el desempeño laboral. Este resultado se dio a partir de la percepción que expresaron los trabajadores en relación a si contaban con el equipo tecnológico (PC, Laptop, celular, Tablet, entre otros) para desarrollar su función; asimismo, el empleo de herramientas tecnológicas virtuales, el acceso a información documentaria de la municipalidad vía drive o correo electrónico, la conectividad adecuada, la telecomunicación virtual, el uso de redes sociales y el soporte tecnológico del área de informática.

De manera que el hallazgo, difiere de lo que sostiene Vásquez (2019) en cuya investigación encontró que las entidades públicas contaban con diferentes equipamientos tecnológicos a los que calificó de incipiente, sobre todo los de provincia, además de poco desarrollado. Estas limitaciones revelan que las instituciones públicas están lejos de poder brindar un servicio adecuado a sus trabajadores en las funciones de trabajo remoto, porque no cuentan con el suficiente presupuesto para invertir en nuevas tecnologías. Sin embargo, el estudio de Suárez (2020), confirma el hallazgo de las tesis, al encontrar en un grupo de trabajadores de una Ugel de San Pablo una relación entre las herramientas tecnológicas y la calidad de servicio ($Rho = 0.378$, $p = .016 < .05$), aunque la correlación es baja, sin embargo, se constata el uso de equipos

informáticos, internet, herramientas de comunicación, así como herramientas de videoconferencia. En esa línea, Chávez (2020) encontró en relación al apoyo técnico brindado por el gobierno regional de Loreto a sus servidores, que más del 79.0% de los trabajadores señalaron que contaban con equipos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto; mientras otro 85.0% revelaron que los equipos con que contaban satisfacían sus necesidades; en cambio, un 50.0% de los trabajadores indicaron que la conexión de internet con la que contaban era satisfactoria y un 69.0% utilizaban el teléfono y el correo electrónico. De modo que estos indicadores convalidan la hipótesis planteada.

Por tanto, se recomienda al Gerente General Municipal, corra traslado al Gerente de Recursos Humanos Municipal, para que se adopte las medidas pertinentes de plan de datos con el propósito de mejorar la conectividad para optimizar el flujo de información de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto.

La hipótesis específica tres cuyo enunciado sostuvo que existe relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral, se demostró en el hallazgo empírico una correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.398$, $p = .003 < .05$) este resultado proviene de una prevalencia de puntuaciones categóricas medias y altas, tanto en la modificación organizacional y el desempeño laboral, el cual permite colegir que, a mayores puntuaciones categóricas en la modificación organizacional, mayor será también el desempeño laboral. Este resultado se dio a partir de la percepción que expresaron los trabajadores en relación a la asignación adecuada de las actividades, la organización de forma autónoma del tiempo y ritmo de trabajo por parte de los servidores, el puesto de trabajo si está en correspondencia con la labor remota que desempeña y si se hace un monitoreo adecuado de las labores que realiza con el trabajo remoto.

Al respecto, el trabajo de Suárez (2020) centrado en la cultura organizacional y la calidad de servicio encontró una relación mediante un ($Rho = 0.661$, $p = .000 < .05$), es decir una correlación positiva y moderada, señalando que los aspectos centrales de la cultura organizacional residen en el compromiso, la comunicación, el desempeño y conocimiento, esta realidad deja entrever que la modificación organizacional representa una adaptación al nuevo entorno creado por la pandemia del Covid 19. Por su parte, Chávez (2020) centró en su estudio

descriptivo en el estado del ambiente laboral y encontró que un 77.0% indicaron que el teletrabajo había mejorado la relación laboral entre jefe-empleado; asimismo, un 73.0% de los encuestados indicaron que el teletrabajo les había brindado la oportunidad de mejorar el desarrollo de sus habilidades laborales; otro dato importante del estudio fue que el 69.0% de los encuestados revelaron que la organización era flexible ante las necesidades del trabajador; sin embargo, debe tenerse en cuenta otro dato adicional de interés, pues el 50.0% de los trabajadores revelaron que el teletrabajo les provocaba la sensación de aislamiento. De otra parte, Edquen (2020) en su hallazgo referido a las condiciones laborales en que trabajaba el personal no eran las adecuadas, por lo que no conducían a mejores resultados; asimismo, lo esbozó en relación a las características del trabajo, el 100.0% de los encuestados declararon que no era la esperada lo que incidía en el buen desempeño.

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos Municipal, poner énfasis en la modificación organizacional del trabajo remoto, estableciendo un protocolo que delimite las labores que desarrollan los servidores para optimizar el desarrollo del trabajo autónomo y potenciar los ritmos de trabajo, para un mejor monitoreo y evaluación del trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se estableció la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021, al hallarse un valor ($Rho = 0.414$, $p = .000 < .05$) de dirección positiva y magnitud moderada, lo que permite colegir que, a mayores puntuaciones categóricas en el trabajo remoto, mayor será también el desempeño laboral.
2. Sobre el primer objetivo específico se estableció la relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021, al encontrarse un valor ($Rho = 0.628$, $p = .000 < .05$) de dirección positiva y magnitud moderada, esto permite inferir que, a mayores puntuaciones categóricas en el acondicionamiento del espacio físico, mayor será también el desempeño laboral.
3. Con respecto al segundo objetivo específico se estableció la relación entre el uso de tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021, al encontrarse un valor ($Rho = 0.386$, $p = .004 < .05$) de dirección positiva y magnitud baja, esto permite inferir que, a mayores puntuaciones categóricas en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, mayor será también el desempeño laboral.
4. Sobre el tercer objetivo específico se estableció la relación entre modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021, al encontrarse un valor ($Rho = 0.398$, $p = .003 < .05$) de dirección positiva y magnitud baja, esto permite deducir que, a mayores puntuaciones categóricas en la modificación organizacional, mayor será también el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendar a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huaral, qué en cumplimiento de las normativas dispuestas por el Gobierno Central sobre la aplicación del trabajo remoto, facilitar a los trabajadores no solamente las herramientas necesarias para que puedan realizar sus labores de distancia, así como el cuidado de su seguridad ocupacional y los alcances de sus derechos laborales.
2. Se recomienda a las autoridades correspondientes, establecer medidas preventivas contra el riesgo ergonómico, mediante la vigilancia de factores ergonómicos en los trabajadores que desarrollan trabajo remoto.
3. Se recomienda al Gerente Municipal, corra traslado al Gerente de Recursos Humanos Municipal, para que se adopte las medidas pertinentes de plan de datos con el propósito de mejorar la conectividad para optimizar el flujo de información de los trabajadores que desarrollan trabajo remoto.
4. Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos Municipal, poner énfasis en la modificación organizacional del trabajo remoto, es decir, la adecuación del sistema normativo laboral y la infraestructura, estableciendo un protocolo que delimite las labores que desarrollan los servidores para optimizar el desarrollo del trabajo autónomo y potenciar los ritmos de trabajo, para un mejor monitoreo y evaluación del trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Arias, G. H. (2020). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada; Trujillo 2019* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43145>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020a). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Bayón, P. J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Beltrán, T. C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.ª ed.). Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-deinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cadillo, C. K. (2020). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (Fondepes), Lima - 2019* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43120>
- Casafranca, P. A., Correa, M. C., Medina, B. D., Moane, P. I. y Quispe, J. C. (2020). *La Junta: Proyecto de Comunicación para el Desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con*

Grupo Avatar PUCP. [Tesis de Grado]. Repositorio Institucional.
<https://bit.ly/37rR7ZG>

Chávez, V. A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020* [Tesis de Grado]. Universidad Privada de la Selva Peruana. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3qxPqRS>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10.ºed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso Administrativo*. Editorial: McGraw Hill. Tercer edición.

Edquen, S. J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia-Covid 19*. [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipan. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3azLSZG>

Fernández, B. V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Gallegos, C., y Campos, D. (2016). Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. Informe Investigación, Club de Investigación Tecnológica, San José. *Club de Investigación Tecnológica*, 1-30. <https://bit.ly/3pwXbpV>

Gallo, C.A. y Durán, B. J. (2018). *Formulación de un modelo de teletrabajo para la Empresa Esteban Cobo S.A.S. ECSAS*. [Trabajo de Posgrado]. Fundación Universitaria Empresarial Cámara de Comercio de Bogotá, Colombia). <https://bit.ly/2ZtVezV>

García, S. E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. 593. *Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>

- Giraldo, F. D., y Villegas, M. M. (2019). Propuesta de mejora de procesos software basada en PSP para contextos de teletrabajo. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 18(34), 83–101. <https://doi.org/10.22395/rium.v18n34a6>
- Gobierno del Perú. (2020). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://bit.ly/3scd8nj>
- Hu, S. (2014). Población de estudio. *Springer, Dordrecht*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2893
- Jackson, D., Young, V. y Sander, A. (2020). Tecnologías de la información y la comunicación y equilibrio entre la vida personal y laboral: recomendaciones prácticas para empleadores y particulares. *Online First, Intech Open, DOI: 10.5772, intechopen.94429*. <http://bit.ly/37u4Ejl>
- Kathryn, H. (2020). What Is Quality Work-Integrated Learning? Social Work Tertiary Educator Perspectives. *ERIC (1)*, 51-61. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1241241>
- Kniffin, KM , Narayanan, J. , Anseel, F. , Antonakis, J. , Ashford, SP , Bakker, AB , Bamberger, P. , Bapuji, H. , Bhave, DP , Choi, VK , Creary, SJ , Demerouti , E. , Flynn, FJ , Gelfand, MJ , Greer, LL , Johns, G. , Klein, PG , Lee, SY y Vugt, M. van (2020). COVID-19 y el lugar de trabajo: implicaciones, problemas y conocimientos para futuras investigaciones y acciones. *Psicólogo estadounidense*. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Marqués, S. P., Muñoz, D. M., Martínez, Y.V., Everett, M., Serrano, F. N., Van, B. P., Vassilev, I. y Reeves, D. (2018). The Importance of External Contacts in Job Performance: A Study in Healthcare Organizations Using Social Network Analysis. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. 2018; 15 (7): 1345. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071345>
- Martínez, M. J., González, C., D., Duquia, R, P., Bonamigo, R. R. y Bastos, J. L. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais*

Brasileiros de Dermatologia, 91(3), 326-330.
<https://dx.doi.org/10.1590/abd1806-4841.20165254>

Miller, A. (2020). *Relationship Between Transformational Leadership, Employee Satisfaction and Job Performance of Virtual Workers* [Tesis posgrado]. Universidad de Walden
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/9410>

MinTIC (2013). *Libro Blanco: El A B C del teletrabajo en Colombia*.
https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Moreno, A. E., Alfonso, R.Y. y Peña, V. W. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la Compañía Colvatec S.A.* [Tesis Posgrado]. Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano". Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3biwnES>

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

Pérez, V. C. (2020). El trabajo remoto durante la pandemia del Covid-2019 y sus diferencias con el teletrabajo. *Revista Actualidad Laboral*.
<http://bit.ly/3dsjP0q>

Reio, T.G. (2016). Investigación no experimental: fortalezas, debilidades y problemas de precisión, *European Journal of Training and Development*, 40, (8/9) 676-690. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>

Romero, V.G. y Castro, M.Y. (2021). *Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia – Villavicencio*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3bpeVIA>

Rugel, B. L. y Romero, A. R. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>

Schur, L.A., Ameri, M. y Kruse, D. (2020). Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?. *J Occup Rehabil* 30, 521–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>

Spataro J. (2020). Mantenerse Productivos mientras se Trabaja Remoto con Microsoft Teams. *News Center Microsoft Latinoamérica*. <http://bit.ly/3k2QwCD>

Suarez, V. L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Privada Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3avGLtx>

Vasquez, N. O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3k1YuvW>

Wang, Liu, Qian y Parkier (2020). Lograr un trabajo remoto efectivo durante la pandemia de COVID-19: una perspectiva de diseño de trabajo. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 2021, 70 (1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Zita, A. (2020). Tipos de investigación. *Diferenciador*. <https://www.diferenciador.com/tipos-de-investigacion/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES /DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Central</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación entre el acondicionamiento del espacio físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el acondicionamiento físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.</p> <p>Existe relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.</p> <p>Existe relación entre modificación organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Huaral, 2021.</p>	<p>Identificación de Variables.</p> <p>V. Independiente:</p> <p>X = TRABAJO REMOTO</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acondicionamiento del espacio físico - TIC – Tecnología de la Información y Comunicación - Modificación organizacional <p>V. Dependiente:</p> <p>Y= DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones personales - Características del trabajo - Relaciones interpersonales - Políticas de personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo Básica • Nivel de investigación Correlacional • Diseño No experimental, corte transversal • Población 53 participantes entre colaboradores y funcionarios municipales • Muestra: Muestra censal de 53 trabajadores. • Técnica: - Encuestas • Instrumentos: Cuestionario

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
TRABAJO REMOTO	Según SERVIR (2020) el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servicios públicos en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliar utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	Esta variable ha sido analizada a través de la aplicación de cuestionario con 16 preguntas a los trabajadores que actualmente realizan trabajo remoto en la Municipalidad de Huaral. Para ello se consideraron tres dimensiones como el acondicionamiento del espacio físico, el uso de las TICs y modificación organizacional.	Acondicionamiento del espacio físico	Habilitación de espacio Educación del mobiliario Condiciones ergonómicas del mobiliario Instalaciones eléctricas
			TIC – Tecnología de la Información y Comunicación	Equipos tecnológicos Conocimiento de herramientas telemáticas Acceso a la información Apoyo del área de informática Adecuada conectividad para la ejecución de labores Imprescindible conexión a internet Uso de videoconferencias Aplicación de redes sociales
			Modificación organizacional	Planificación de actividades Organización de tiempo Organización de puestos Monitoreo de actividades
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2019) indicó que es el comportamiento o rendimiento del trabajador frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos institucionales u organizacionales establecidos, cumpliendo los siguientes aspectos operativos: calidad, velocidad, confiabilidad, flexibilidad y costo.	Para el análisis de esta variable se consideró cuatro dimensiones y en relación a las mismas se aplicó el cuestionario con 16 preguntas a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaral que actualmente hacen trabajo remoto.	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad Conocimiento del trabajo Habilidad para el planeamiento Esfuerzo y responsabilidad
			Características del trabajo	Cantidad de Trabajo Calidad de Trabajo Relevancia de Tarea Autonomía
			Relaciones interpersonales	Confraternidad Participación en la planificación Capacitación Apoyo entre compañeros de trabajo
			Políticas de personal	Aspecto salarial Equidad en el trato Clima laboral Bienestar social

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la variable trabajo remoto

Estimado Colaborador:

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para conocer su opinión sobre el trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Huaral. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Marque una aspa en el casillero correspondiente según su criterio sobre cada una de las preguntas planteadas.

Gracias por su apoyo.

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

	Dimensión 1: Acondicionamiento del espacio físico	1	2	3	4	5
1	¿Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?					
2	¿Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?					
3	¿Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas del mobiliario idóneas para desarrollar adecuadamente sus actividades?					
4	¿Considera Usted que las instalaciones eléctricas del ambiente de su trabajo son las más apropiadas que le permite realizar su labor remota de manera adecuada?					
	Dimensión 2: Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)					
5	¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales remotas?					
6	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas tecnológicas (correo electrónico, videoconferencias, web, etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades laborales remotas?					
7	¿Usted tiene acceso desde su domicilio a la información documentaria que se encuentra en la institución para realizar sus actividades remotas?					
8	¿Considera que el soporte brindado por el Área de Informática institucional es suficiente para cumplir con sus labores remotas?					
9	¿Considera que su conectividad es la apropiada para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?					
10	¿Considera que su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto?					
11	¿Hace uso de videoconferencias, para comunicarse con su equipo de Trabajo?					
12	¿Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?					
	Dimensión 3: Modificación organizacional					
13	¿Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?					
14	¿Considera que organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?					
15	¿Considera que el puesto que ocupa en la institución es la más adecuada para el desarrollo de sus labores de manera remota?					
16	¿Considera que hay monitoreo adecuado por parte de su jefe inmediato sobre las labores que realiza de forma remota?					

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario sobre el desempeño laboral

Estimado Colaborador

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para conocer su opinión sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Marque una aspa en el casillero correspondiente según su criterio sobre cada una de las preguntas planteadas.

Gracias por su apoyo.

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

	Dimensión 1: Condiciones personales	1	2	3	4	5
1	¿Hay responsabilidad del personal para conectarse a sus labores con puntualidad?					
2	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según el MOF?					
3	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?					
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?					
	Dimensión 2: Características del trabajo					
5	¿Considera que realiza una cantidad determinada y adecuada de labores en el cumplimiento de sus funciones del trabajo remoto?					
6	¿Cumple con los estándares de calidad de la municipalidad generando las evidencias correspondientes?					
7	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de la institución y la población?					
8	¿Se considera que es autónomo para tomar ciertas decisiones propios de su competencia dentro de sus labores remotas?					
	Dimensión 3: Relaciones interpersonales					
9	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?					
10	¿Tiene conocimiento y participación en los sistemas de planificación institucional?					
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?					
12	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?					
	Dimensión 4: Políticas de personal					
13	¿Considera que su remuneración es de acorde al régimen laboral al que pertenece, según la ley que lo ampara?					
14	¿Hay un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?					
15	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?					
16	¿Usted considera que la institución a través de las áreas pertinentes ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?					

Anexo 4. Ficha técnica

Matriz de Validación

El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
TRABAJO REMOTO	Acondicionamiento del espacio físico	Habilitación de espacios	¿Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					
		Adecuación del mobiliario	¿Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					
		Condiciones ergonómicas del mobiliario	¿Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas del mobiliario idóneas para desarrollar adecuadamente sus actividades?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					
		Instalaciones eléctricas	¿Considera Usted que las instalaciones eléctricas del ambiente de su trabajo son las más apropiadas que le permite realizar su labor remota de manera adecuada?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5					
	TIC – Tecnología de la Información y Comunicación	Equipos tecnológicos	¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					
		Conocimiento y manejo de herramientas Telemáticas	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas tecnológicas (correo electrónico, videoconferencias, web,	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					

	etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades laborales remotas?														
	¿Usted tiene acceso desde su domicilio a la información documentaria que se encuentra en la institución para realizar sus actividades remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
	¿Considera que el soporte brindado por el Área de Informática institucional es suficiente para cumplir con sus labores remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
	¿Considera que su conectividad es la apropiada para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					
	¿Considera que su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
	¿Hace uso de videoconferencias, para comunicarse con su equipo de Trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
	¿Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
Modificación organizacional	¿Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5					
	¿Considera que organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
	¿Considera que el puesto que ocupa en la institución es la más adecuada para el desarrollo de sus labores de manera remota?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					
	¿Considera que hay monitoreo adecuado por parte de su jefe inmediato sobre las labores que realiza de forma remota?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5					

DESEMPEÑO LABORAL				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)					
Condiciones personales	Asistencia, Conectividad y puntualidad	¿Hay responsabilidad del personal para conectarse a sus labores con puntualidad?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5		
	Conocimiento del trabajo	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según el MOF?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		4	5	5		
	Habilidad para el planeamiento	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	4		
	Esfuerzo y responsabilidad	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		
Características del trabajo	Cantidad de Trabajo	¿considera que realiza una cantidad determinada y adecuada de labores en el cumplimiento de sus funciones del trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5		
	Calidad de Trabajo	¿Cumple con los estándares de calidad de la municipalidad generando las evidencias correspondientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		
	Relevancia de Tarea	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de la institución y la población?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		
	Autonomía	¿Se considera que es autónomo para tomar ciertas decisiones propios de su competencia dentro de sus labores remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		
Relaciones interpersonales	Confraternidad	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	5	5		
	Participación en la planificación	¿Tiene conocimiento y participación en los sistemas de planificación institucional?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		4	5	4		
	Capacitación	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		4	5	5		
	Apoyo entre compañeros de trabajo (trabajo en equipo)	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		

Políticas de personal	Aspecto salarial	¿Considera que su remuneración es de acorde al régimen laboral al que pertenece, según la ley que lo ampara?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	4	5	5		
	Equidad en el trato	¿Hay un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		
	Clima laboral	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		5	5	5		
	Bienestar social	¿Usted considera que la institución a través de las áreas pertinentes ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		4	5	5		

DESEMPEÑO LABORAL	Condiciones personales	Asistencia, Conectividad y puntualidad	¿Hay responsabilidad del personal para conectarse a sus labores con puntualidad?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	Y	f		
		Conocimiento del trabajo	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según el MOF?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	Y	Y	Y		
		Habilidad para el planeamiento	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	Y	Y	f		
		Esfuerzo y responsabilidad	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
	Características del trabajo	Cantidad de Trabajo	¿considera que realiza una cantidad determinada y adecuada de labores en el cumplimiento de sus funciones del trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y	Y	Y	Y		
		Calidad de Trabajo	¿Cumple con los estándares de calidad de la municipalidad generando las evidencias correspondientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y	Y	f	f		
		Relevancia de Tarea	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de la institución y la población?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	Y	Y	f		
		Autonomía	¿Se considera que es autónomo para tomar ciertas decisiones propios de su competencia dentro de sus labores remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	Y	Y	f		
	Relaciones interpersonales	Confraternidad	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Participación en la planificación	¿Tiene conocimiento y participación en los sistemas de planificación institucional?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	Y	f	f		
		Capacitación	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	Y	Y	f		
		Apoyo entre compañeros de trabajo (trabajo en equipo)	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y	f	f	f		

	etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades laborales remotas?																		
	¿Usted tiene acceso desde su domicilio a la información documentaria que se encuentra en la institución para realizar sus actividades remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Considera que el soporte brindado por el Área de Informática institucional es suficiente para cumplir con sus labores remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Considera que su conectividad es la apropiada para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		Y		Y		Y						
	¿Considera que su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Hace uso de videoconferencias, para comunicarse con su equipo de Trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
Modificación organizacional	¿Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Considera que organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Considera que el puesto que ocupa en la institución es la más adecuada para el desarrollo de sus labores de manera remota?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						
	¿Considera que hay monitoreo adecuado por parte de su jefe inmediato sobre las labores que realiza de forma remota?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Y		Y		Y		Y						

DESEMPEÑO LABORAL	Condiciones personales	Asistencia, Conectividad y puntualidad	¿Hay responsabilidad del personal para conectarse a sus labores con puntualidad?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Conocimiento del trabajo	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según el MOF?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Habilidad para el planeamiento	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Esfuerzo y responsabilidad	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
	Características del trabajo	Cantidad de Trabajo	¿considera que realiza una cantidad determinada y adecuada de labores en el cumplimiento de sus funciones del trabajo remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Calidad de Trabajo	¿Cumple con los estándares de calidad de la municipalidad generando las evidencias correspondientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Relevancia de Tarea	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de la institución y la población?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Autonomía	¿Se considera que es autónomo para tomar ciertas decisiones propios de su competencia dentro de sus labores remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
	Relaciones interpersonales	Confraternidad	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Participación en la planificación	¿Tiene conocimiento y participación en los sistemas de planificación institucional?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Capacitación	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
		Apoyo entre compañeros de trabajo (trabajo en equipo)	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		

Políticas de personal

Aspecto salarial	¿Considera que su remuneración es de acorde al régimen laboral al que pertenece, según la ley que lo ampara?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
Equidad en el trato	¿Hay un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
Clima laboral	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		
Bienestar social	¿Usted considera que la institución a través de las áreas pertinentes ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	f	f	f	f		

Matriz de Validación

El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
TRABAJO REMOTO	Acondicionamiento del espacio físico	Habilitación de espacios	¿Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar sus funciones remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4		4		5		5		
		Adecuación del mobiliario	¿Considera que cuenta con el mobiliario idóneo para realizar sus funciones remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4		4		4		4		
		Condiciones ergonómicas del mobiliario	¿Considera que cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar adecuadamente sus actividades?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4		4		5		5		
	TIC – Tecnología de la Información y Comunicación	Equipos tecnológicos	¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5		4		5		5		
		Conocimiento y manejo de herramientas Telemáticas	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas tecnológicas (correo electrónico, Video conferencias, web, etc.)?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4		4		4		4		
		Acceso a la información	¿Considera que el acceso a la información disponible en su computadora es suficiente a través del acceso remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4		5		4		4		
		Apoyo del área de informática	¿Considera que el soporte brindado por el Área de Informática institucional es	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4		4		4		4		

			suficiente para cumplir con sus labores remotas?															
		Conectividad para la ejecución de labores	¿Considera que su conectividad es la apropiada para el desarrollo de sus actividades laborales?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	4	4						
		Conexión a internet	¿Considera que su conexión a Internet es estable?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	4	4	4						
		Uso de videoconferencias	¿Usa videoconferencias, para comunicarse con su equipo de Trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5						
		Aplicación de redes sociales	¿Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, Telegram entre otros para efectivizar la comunicación durante el Trabajo Remoto?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	4	4	4						
	Modificación organizacional	Planificación de actividades	¿Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5						
		Organización de tiempo	¿Considera que organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5						
		Control de cumplimiento de actividades	¿su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	5	5						
		Evaluación de cumplimiento de actividades	¿Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus metas y actividades remotas?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	5	4	4						
DESEMPEÑO LABORAL	Condiciones personales	Asistencia, Conectividad y puntualidad	¿Hay responsabilidad del personal para conectarse a sus labores con puntualidad?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	4	4						
		Conocimiento del trabajo	¿usted tiene pleno conocimiento de las actividades que le compete realizar?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	5	5	4	4						
		Habilidad para el planeamiento	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de manera autónoma?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5						
		Esfuerzo y responsabilidad	¿Considera que se desarrolla con responsabilidad, empeño y buena Actitud para realizar el trabajo de la mejor manera?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	4	4	5	5						

Anexo 5. Base de datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
N°	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	
2	3	5	3	5	5	1	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	
3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3		
4	4	4	2	5	2	5	5	5	3	5	5	1	5	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3		
5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	3	2	
6	3	3	2	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2		
7	3	4	4	5	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3		
8	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	
9	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3	2	
10	3	3	3	5	3	5		5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2		
11	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	
12	3	3	4	5	5	1	5	2	5	5	3	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2	1	2		
13	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4			
14	5	5	4	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	3	3	4	5	3	3		
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	2	2	
16	3	5	1	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	1		
17	4	3		5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	1	1	
18	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	5	2	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	1	2	2	2	
20	3	3	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	1	3	4	2	5	3	4	
21	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3		
22	4	4	3	4	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4	4	4	5	3	4		
23	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4		
24	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	3	2	3	2		
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	3		
27	4	4	3	1	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	
28	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	
29	3	3	2	5	3	4	3	4	4	1	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	2	4	1	3	1	2	
30	4	1	1	4	3	5	1	5	1	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	1		
31	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	5	3	2	4	1	2	3	1	4	2	4	2	2	
32	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	2	3	
33	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	1	
34	2	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	3	3	1	3	1	2	4	1	1	1	1	
35	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	
39	4	3	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	
40	3	4	2	5	2	4	5	5	3	5	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	
41	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	
42	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	4	2	3	2	4	3	2	2	
43	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
44	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
45	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	4	4	5	3	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	
47	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	
48	3	3	4	5	5	5	1	5	2	5	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2	1	2	
49	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	2	3	

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

TRABAJO REMOTO																		
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	PD	
1																		
2																		
3	EE1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	75	
4	EE2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	57	
5	EE3	3	2	3	5	3	4	2	3	1	3	3	5	3	3	4	50	
6	EE4	1	3	5	2	2	3	1	3	2	5	1	3	2	4	5	44	
7	EE5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	59	
8	EE6	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	4	4	3	55	
9	EE7	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	55	
10	EE8	4	3	5	3	4	3	4	3	3	1	5	4	3	4	3	55	
11	EE9	3	5	2	4	3	1	4	2	3	5	1	3	4	4	4	52	
12	EE10	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	69	
13	EE11	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	59	
14	EE12	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	65	
15	EE13	3	4	5	2	4	3	4	4	5	4	3	2	1	3	4	55	
16	EE14	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	64	
17	EE15	4	4	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	50	
18	EE16	3	3	2	1	4	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	54	
19	EE17	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	3	4	4	3	2	44	
20	EE18	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73	
21	EE19	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	64	
22	EE20	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	73	
23		0.7275	0.64	0.9	1.16	0.7275	1.11	1.6275	0.95	1.2475	1.4475	1.34	0.5475	1.06	0.3875	0.79	0.5475	79.24
24																		15.21
25																	1.07	0.808
26																		0.862
DESEMPEÑO LABORAL																		
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	PD	
EE1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	76	
EE2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56	
EE3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	45	
EE4	4	3	4	5	1	3	5	2	3	4	4	2	1	5	1	2	49	
EE5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
EE6	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	52	
EE7	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	55	
EE8	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	48	
EE9	3	2	5	1	1	2	2	4	5	3	2	1	3	4	4	5	47	
EE10	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	65	
EE11	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	61	
EE12	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	65	
EE13	1	5	2	1	2	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	4	38	
EE14	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	54	
EE15	3	4	3	5	1	2	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	44	
EE16	4	2	3	2	2	4	2	4	5	3	5	3	4	5	5	5	58	
EE17	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	47	
EE18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	74	
EE19	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	2	61	
EE20	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	2	4	64	
		0.9475	0.85	0.64	1.4475	1.5475	1.2475	1.2	0.81	0.5475	1.0475	1.1475	1.1275	0.95	0.76	1.0275	0.9875	95.7
																		16.285
																	1.07	0.830
																		0.885

Anexo 7. Resultados de Validación de Instrumentos de recolección de datos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: RECABAR INFORMACION DE CAMPO SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACION : TRABAJO RECIBIDO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL

DIRIGIDO A: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CONTRERAS CARLOS DEMETRIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS


Mgtr. CARLOS ALVAREZ CONTRERAS
DNI: 18084402

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: RECABRAR INFORMACION DE CAMPO SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACION: TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL

DIRIGIDO A: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Varillas Uriol Edwin Adolfo
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública


Mgtr.
DNI: 09937724

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario

OBJETIVO: recabar información de campo sobre las variables de investigación: El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral

DIRIGIDO A: personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Germán Medrano Valverde

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Lic. Administración



ALCALDE PROVISORIO
Municipalidad Provincial de Huaral
Lic. Germán Medrano Valverde
Unidad de Administración de Personal
Municipal

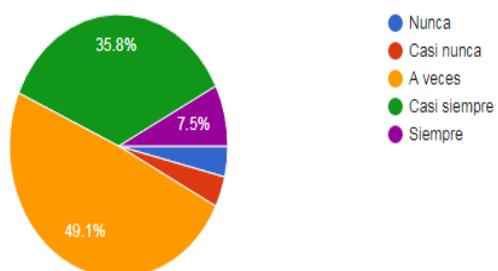
Lic. Germán Medrano Valverde
DNI: 16022314

Anexo 9. Evidencias del trabajo

TRABAJO REMOTO

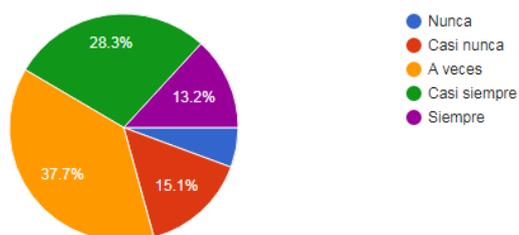
1. ¿Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente?

53 respuestas



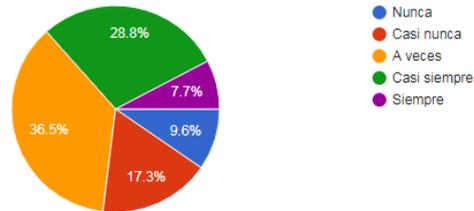
2. ¿Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente?

53 respuestas



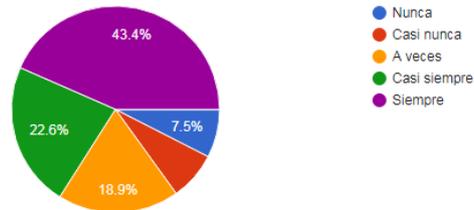
3. ¿Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?

52 respuestas



4. ¿Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo?

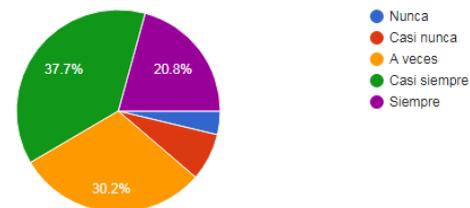
53 respuestas



TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

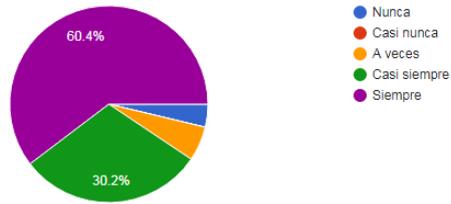
5. ¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?

53 respuestas



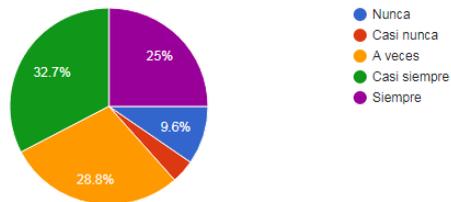
6. ¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).

53 respuestas



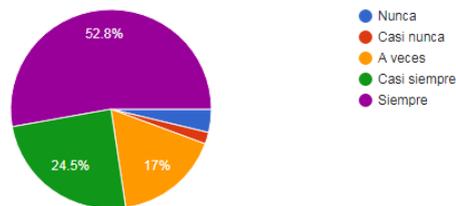
7. ¿Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto?.

52 respuestas



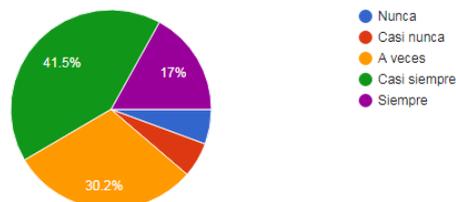
8. ¿Considera que el apoyo brindado por la Subgerencia de tecnologías la información y sistemas es importante?

53 respuestas



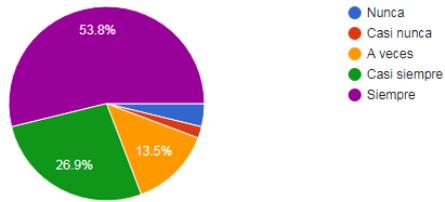
9. ¿Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?

53 respuestas



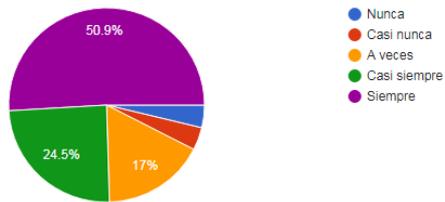
10. ¿Considera que su conexión a Internet es imprescindible?

52 respuestas



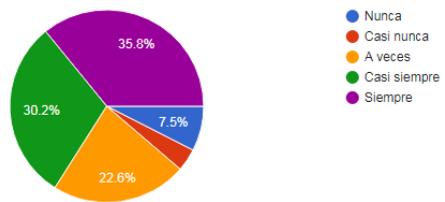
11. ¿Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de Trabajo?

53 respuestas



12. ¿Existe el uso de las redes sociales como Messenger, WhatsApp entre otros para efectivizar la comunicación?

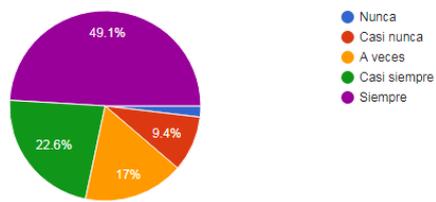
53 respuestas



MODIFICACIÓN ORGANIZACIONAL

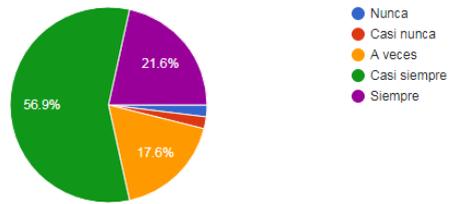
13. ¿Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades?

53 respuestas



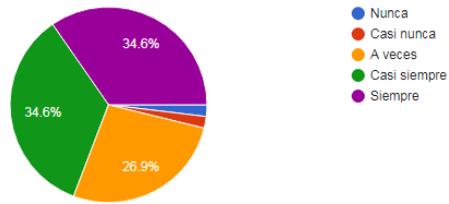
14. ¿Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?

51 respuestas



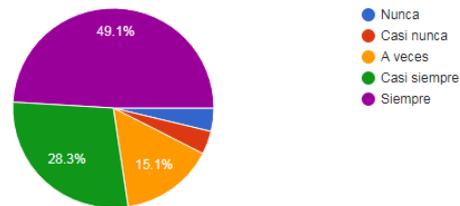
15. ¿Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?

52 respuestas



16. ¿Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?

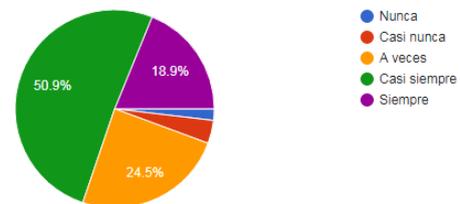
53 respuestas



DESEMPEÑO LABORAL

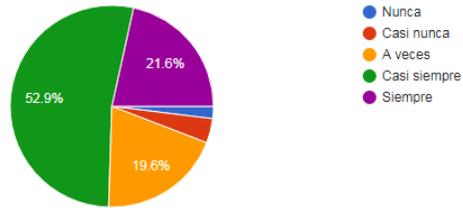
17. ¿Conoce si hay responsabilidad del personal para asistir al trabajo con puntualidad?

53 respuestas



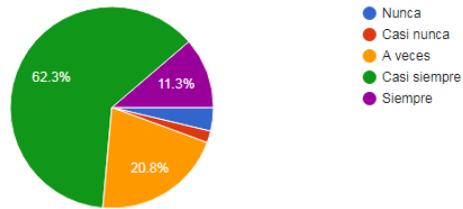
18. ¿Sabe si cada colaborador tiene pleno conocimiento de las actividades que le compete realizar?

51 respuestas



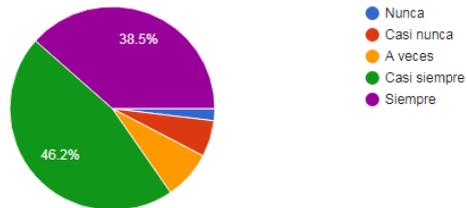
19. ¿Conoce si los colaboradores son hábiles para planificar sus actividades?

53 respuestas



20. ¿Existe responsabilidad, empeño y esfuerzo para realizar el trabajo de la mejor manera?

52 respuestas

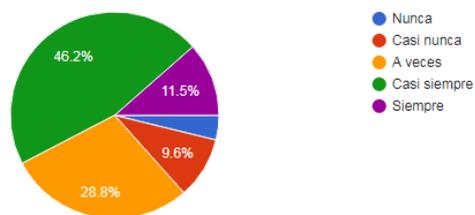


CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

21. ¿Sabe si cada colaborador realiza una cantidad determinada de labores en la oficina?

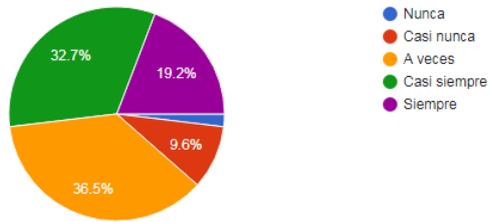


52 respuestas



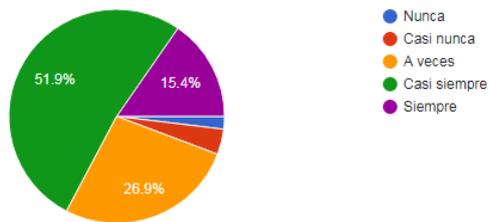
22. ¿Sabe si las labores que se realizan en el área reúnen los estándares de calidad y por lo mismo sean auditables?

52 respuestas



23. ¿Conoce si cada colaborador es consciente de la importancia del trabajo que realiza en beneficio de la institución y de la población?

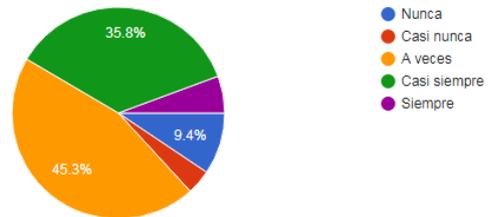
52 respuestas



24. ¿Sabe si cada colaborador es autónomo para tomar ciertas decisiones propios de su competencia?



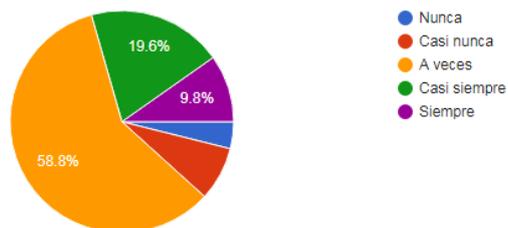
53 respuestas



RELACIONES INTERPERSONALES

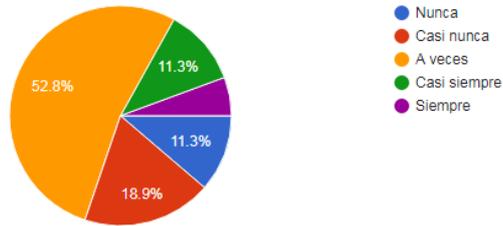
25. ¿Conoce si existen momentos y espacios de socialización entre compañeros de trabajo?

51 respuestas



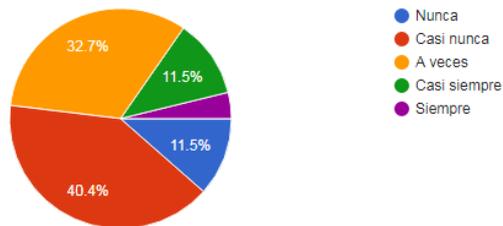
26. ¿Tiene conocimiento si el personal colaborador tiene participación en los sistemas de planificación institucional?

53 respuestas



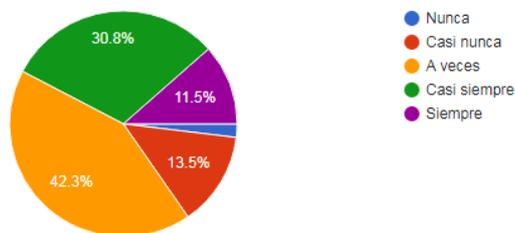
27. ¿Se realizan actividades de capacitación para el personal a fin de mejorar su desempeño?

52 respuestas



28. ¿Conoce si hay apoyo entre compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?

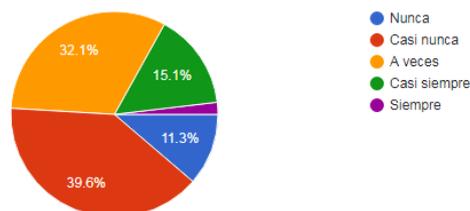
52 respuestas



POLÍTICAS DE PERSONAL

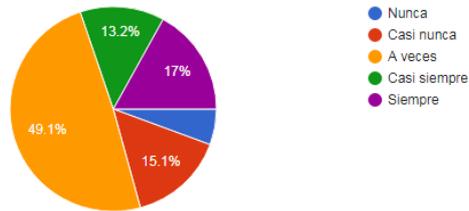
29. ¿Conoce si el salario que perciben los colaboradores guardan equidad con el resto de sus compañeros de trabajo?

53 respuestas



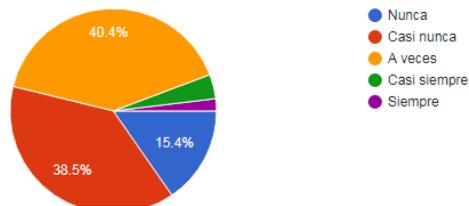
30. ¿Hay un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?

53 respuestas



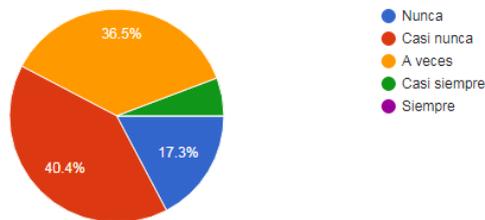
31. ¿Existen mecanismos de incentivo por las mejores prácticas que se pueden implementar en las áreas?

52 respuestas



32. ¿Conoce si existe algún tipo de reconocimiento al mejor desempeño de sus colaboradores en beneficio de la institución?

52 respuestas



Anexo 10. Solicitud a la Municipalidad de Huaral para realizar la investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Carta N° 001-2021-AETZ

Dr. JAIME URIBE OCHOA
ALCALDE PROVINCIAL DE HUARAL



ASUNTO: Solicito autorización para aplicación de encuesta.

Tenga el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente, y a la vez solicitar la autorización para la aplicación de encuestas a fin de obtener información, que contribuirá al desarrollo de mi trabajo de investigación (tesis) denominado:

El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021

Espero su atención, aprovecho la oportunidad para expresarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alicia Torres Zevallos', written over a horizontal line.

Alicia Esther Torres Zevallos
D.N.I N° 728165550

Anexo 11. Respuesta de la Municipalidad de Huaral para realizar la investigación



Municipalidad Provincial de Huaral
Plaza de Armas S/N
Gerencia Municipal

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaral, 31 de marzo de 2021

CARTA N° 040-2021-MPH/GM

Señorita:
ALICIA ESTHER TORRES ZEVALLOS
Presente.-

Asunto : Autorización para Realizar Trabajo de Investigación.
Referencia : Solicitud s/n de fecha 18.03.2021.

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos, a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar trabajo de investigación en la Municipalidad Provincial de Huaral con la finalidad de obtener información y aplicar instrumentos tales como encuestas, como parte del desarrollo de su tesis titulada "EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, 2021".

En tal sentido, se requiere que se presente portando su documento de identidad a la Gerencia Municipal de esta entidad, a fin de realizar las coordinaciones correspondientes y brindarle todas las facilidades del caso.

Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL
Mg. Nolberto Saylor Llaca Baca
GERENTE MUNICIPAL