



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cabrera Padilla, Mayra Romy (ORCID: 0000-0001-7311-6643)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mis amados padres.

Mayra

Agradecimiento

Agradezco por la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en esta universidad.

Mayra

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
4.1. Resultados descriptivos	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXO.....	36
Anexo 1: Matriz de operacionalidad de variables	36
Anexo 2: Instrumento	38
Anexo 3: Cálculo de la muestra	41
Anexo 4: Validez de contenido.....	42
Anexo 5: Validez de constructo.....	43
Anexo 6: Validez de criterio	44
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre el Trabajo remoto y el rendimiento laboral	15
Tabla 2. Variable. Trabajo remoto	16
Tabla 3. Variable Rendimiento laboral.....	16
Tabla 4. Relación entre la flexibilidad y el rendimiento laboral	17
Tabla 5. Flexibilidad	18
Tabla 6. Sentido de pertinencia.....	19
Tabla 7. Lugar de trabajo	19
Tabla 8. Valoración de rangos según el coeficiente de Spearman.....	20
Tabla 9. Correlación entre Trabajo remoto y rendimiento laboral.....	21
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Lugar de trabajo y rendimiento laboral	21
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Sentido de pertinencia y rendimiento laboral.....	22
Tabla 12. Coeficiente de correlación de flexibilidad y rendimiento laboral	23
Tabla 15. Matriz de operatividad de la variable independiente.....	36
Tabla 16. Matriz de operatividad de la variable dependiente	37
Tabla 17. Prueba de Bartlett.....	42
Tabla 18. Comunalidades.....	42
Tabla 19. Correlación entre dimensión de la variable independiente	43
Tabla 20. Correlación entre dimensión de la variable dependiente	43
Tabla 21. Confiabilidad del instrumento	44
Tabla 22. Matriz de consistencia	46

Índice de gráficos y figuras

Figura. 1. Relación de variables de investigación	12
Figura. 2. Relación entre el trabajo remoto rendimiento laboral	15
Figura. 3. Variable Trabajo remoto	16
Figura. 4. Variable Rendimiento laboral	17
Figura. 5. Relación entre la flexibilidad y el rendimiento laboral	18
Figura. 6. Flexibilidad	18
Figura. 7. Sentido de pertinencia.....	19
Figura. 8. Lugar de trabajo	20

Resumen

La investigación tiene por objetivo general determinar el trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.

La metodología utilizada es el enfoque cuantitativo, aplicando el nivel transversal, donde se orientó el conocimiento en base a la situación actual, y el tipo no experimental, usando el método de análisis descriptivo – correlacional. La población está integrada por 98 trabajadores y se consideró a una muestra representativa de 73. Se aplicó un cuestionario estructurado, usando la técnica de encuesta, usando la escala de Likert y el muestreo en la selección fue aleatorio. Adicionalmente, los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos, aplicando una confiabilidad usando el Alpha de Cronbach.

Entre los resultados se ha visto que existe a un 100% de los encuestados, que el 52.1% menciono casi siempre que realiza el trabajo en el FONDEPES, sin embargo, el rendimiento laboral se encuentra a un 83.6%, situación en que demuestra que un 16.4% no desarrolla adecuadamente sus funciones de forma virtual. Pero, en el análisis inferencial, para la prueba de hipótesis se ha demostrado que el trabajo remoto y el rendimiento laboral tienen correlación positiva y significativa ($Rho=0.24$, $p<0.05$), situación en que el lugar de trabajo ($Rho=0,493$, $p<0.01$) responde de forma significativa al rendimiento.

Palabras clave: *Teletrabajo, Clima laboral, Organización virtual, Comportamiento organizacional, trabajo semi presencia.*

Abstract

The general objective of the research is to determine the remote work and job performance in the collaborators of the national fishing development fund, 2021.

The methodology used the quantitative approach, applying the cross-sectional level, where knowledge was oriented based on the current situation, and the non-experimental type, using the descriptive-correlational analysis method. The population is made up of 98 workers and a representative sample of 73 was considered. A structured questionnaire was applied, using the survey technique, using the Likert scale and the sampling in the selection was random. Additionally, the instruments were validated through expert judgment, applying a reliability using Cronbach's Alpha.

Among the results, it has been seen that there are 100% of the respondents, 52.1% almost always mention that they do work at FENDEPES, however, the work performance is at 83.6%, a situation in which it shows that 16.4 % does not adequately perform its functions in a virtual way. But, in the inferential analysis, for the hypothesis test it has been shown that remote work and job performance have a positive and significant correlation ($Rho = 0.24$, $p < 0.05$), a situation in which the workplace ($Rho = 0.493$, $p < 0.01$) responds significantly to performance.

Keywords: Telework, Work environment, Virtual organization, Organizational behavior, semi-presence work.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización Internacional del trabajo (2020) manifestó que la economía mundial ha cambiado debido al brote de un virus llamado coronavirus, el cual creó una serie de problemas relacionados a la salud pública, por lo que la fuerza laboral fue obligada a quedarse en casa, muchas organizaciones optaron por el teletrabajo (trabajo remoto) creando nuevas condiciones de vida y formas de trabajo. Estos factores han creado cambios en la cultura empresarial, estableciéndose de forma virtual, y generando impactos negativos en el rendimiento empresarial. Estas diferentes situaciones, han flexibilizado la estructura económica y ocupacional, teniendo una incidencia en el sector tecnológico, donde los países dependen de la manufactura, agricultura, construcción y turismo. Sin embargo, el aumento del teletrabajo se dio en aquellos países donde el virus atacó con mayor fuerza, como es el caso de Finlandia, donde el 60% de los trabajadores se quedaron en casa, en Luxemburgo, Los Países bajos, Bélgica y Dinamarca cerca del 50% y luego Irlanda, Austria, Italia y Suecia fue alrededor del 40%. En una encuesta realizada, McCulley (2020) se demostró que el 38% de los encuestados es probable que trabajen más de las horas programadas (en pandemia), situación que perjudica la salud y bienestar de los trabajadores, debido al exceso de trabajo,

A nivel nacional, según el Ministerio de Economía y Finanzas (2020) publicó acerca del impacto que tuvo la economía frente a la pandemia, la cual se evidenció con pérdidas de empleos formales, lo cual generó el aumento de informalidad, como también una heterogeneidad y escasa diversidad productiva, contrayéndose la economía en 6.7 millones y aumentando la desocupación principalmente en jóvenes de 14 a 24 años, donde el ingreso laboral real retrocedió nueve años. Por este motivo, los trabajos remotos, sólo funcionaban con personal que operaban en ciertas condiciones de liderazgo como también de conocimientos y manejo de la tecnología, sin embargo, se creó problemas en aquellas áreas donde se requería de personal en planta, que asistían a sus centros de labores con miedo y estrés frente a la amenaza del contagio.

A nivel local, el problema se encontró en la falta de preparación de los trabajadores para afrontar esta nueva forma de trabajo, la falta de infraestructura

tecnológica que poseen en sus hogares, ya que los horarios de trabajo coincidían con los horarios de estudio virtual de sus hijos, asimismo el establecimiento de horarios mixtos de trabajo, generó deficiencia en las coordinaciones inter áreas, desacuerdos de los trabajadores, por los días que les tocaba trabajar y miedo a contagiarse. Esta interacción y el desarrollo de los trabajos se encuentra segmentado por las relaciones laborales ya que algunos colaboradores, se sentían con sobre carga laboral, teniendo probabilidades en el aumento al riesgo del síndrome del agotamiento profesional, desarrollando en el tiempo un problema en las estructuras económicas y empresariales (empleos) a largo plazo. Algunos colaboradores no se sentían satisfechos con el trabajo remoto, ya que se estaba perdiendo la dinámica laboral tradicional, el cumplimiento de un horario específico y su relación constante con los compañeros de trabajo, con una rutina, período y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para la investigación, la problemática propuesta motivó la construcción del siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?, de la misma forma se elaboró los problemas específicos que son: (a) ¿Qué relación existe entre la **flexibilidad** y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?; (b) ¿Qué relación existe entre **el sentido de pertinencia** y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?; (c) ¿Qué relación existe entre **el lugar de trabajo** y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?

Por estos motivos, la problemática se justifica en cuatro pilares: Práctico, Social, Económico y Legal. Se justifica prácticamente, debido a que las empresas requieren construir marcos de referencia para establecer los patrones de trabajo remoto en sus áreas específicas. Por ello, identificar estos factores que hacen posible las buenas prácticas y de acuerdo a ello, se conformaría una serie de medidas para mejorar este tipo de trabajo remoto. Desde el punto de vista social, el estudio ayudará a la población, a establecer nuevos parámetros de trabajo (teletrabajo o trabajo remoto), la cual permitirá obtener una mayor comunicación entre las áreas de trabajo y establecer un impacto de rendimientos laborales. Se justifica económicamente, porque ayudará a las empresas a tomar mejor las decisiones para la contratación de personal, para obtener un mejor perfil laboral.

Se justifica legalmente, debido a que las empresas pueden optar a hacer trabajar remotamente a sus trabajadores por el problema sanitario, sin embargo, existen actividades en que no pueden modificarse debido a la naturaleza del mismo (inter diarios y sectores específicos) y los problemas que pueden generar estos al momento de crear mejoras en sus procesos, sin crear conflictos laborales.

Debido al impacto que causa la justificación, se ha diseñado el objetivo general de la siguiente forma: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021, de la misma manera los objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la flexibilidad y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021, (b) Determinar la relación que existe entre el sentido de pertinencia y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021 y (c) Determinar la relación que existe entre el lugar de trabajo y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.

De la misma forma, se construye la hipótesis general como: El trabajo remoto se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021, teniendo como Hipótesis específicas: (a) La flexibilidad se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021, (b) El sentido de pertinencia se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021 y (c) El lugar de trabajo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional, sobre la variable: trabajo remoto, donde **Agudo (2014)** usando un estudio correlacional, demuestra que las empresas que hacen o no teletrabajo han tenido como resultado que son significativas sus diferencias, en ese sentido se ha podido demostrar que la productividad se encuentra relacionada a la flexibilidad laboral (teletrabajo) y por ello, a la motivación y la satisfacción del trabajador, teniendo en estos casos la tecnología, pero en el caso de **Qualia y Gutiérrez (2020)** aplico una metodología correlacional, respecto a las principales fuentes documentarias para el estudio encontró que existe una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral, no solo por la flexibilidad laboral, sino por la maximización de los niveles de rendimiento en el personal para cumplir con las metas y objetivos de la empresa ($\rho=0.650$).

Soto (2019) usando una investigación correlacional, menciona que entre el 2016 y 2017 aumento de 4 a 7 las áreas del teletrabajo, donde existen una serie de problemas relacionados con la familia y los sesgos en la selección de personal, en base a ello, el investigador identifica a cuatro factores: mejoramiento en el tiempo, conciliación familiar, conciliación con la carga laboral y uso del tiempo más eficientemente; estas condiciones han permitido que la reducción en los tiempos de traslado no ha permitido que se reporten debido a la flexibilidad y autonomía, teniendo un $Rho=.34$.

De la misma forma, tomando como investigaciones peruanas que han referenciado a la variable trabajo remoto, se tiene a **Chávez (2020)** quien utilizó una investigación correlacional y demostró que el 77% de los trabajadores indican que su productividad aumentó, además que el 77% manifiesta que han mejorado la relación con sus jefes y compañeros y un 73%, indica que esta modalidad les ha permitido mejorar sus habilidades laborales ($\rho=0.432$).

Adicionalmente, **Acevedo; Pozo y Ariane (2017)** usando una investigación correlacional, pretende analizar el impacto del teletrabajo; para lo cual se empleó el uso de herramientas cualitativas y cuantitativas, por medio de entrevistas y encuestas respectivamente, donde se demostró que el efecto del teletrabajo genera productividad; donde se encuentra respaldado por un plan de capacitación eficaz en el sector educación a través de la modalidad de

aprendizaje Blended Learning, que desarrolla el docente como teletrabajo ($\rho=0.543$).

Choquejahuá (2017) usando un estudio correlacional, dice que la actual situación (por el problema de la pandemia del covid 19) laboral ha desarrollado un estrés laboral con el desempeño de los trabajadores teniendo una relación de $\rho=0.500$, la cual corresponde a una correlación moderada de $p<0.001$, la cual puede generar problemas si este se intensifica con una pandemia.

Pero **Rojas (2021)** realizó un estudio correlacional, en el cual determina la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, donde concluye que el resultado Rho de Spearman fue $r = 0,649$, es decir, que existe una relación moderada.

En el caso de **Belalcázar (2019) usando una investigación correlacional**, menciona que, en base a una revisión sistemática, se ha podido concluir que la modalidad de teletrabajo incrementa la productividad de los trabajadores procesos y eficiencia, teniendo una disminución de costos y reducción del ausentismo laboral, teniendo una relación moderada de $\rho=.452$.

Para **Gonzales; López, Márquez; Núñez (2017)** usando una investigación correlacional, han analizado la relación entre el teletrabajo basado en los casos, donde la flexibilidad ($\rho=0.865$) ayuda al balance entre la vida familiar y laboral. En ese sentido, se considera que debe existir mayor incidencia en las regulaciones que éstas se encuentran donde se encuentran en función a la confianza que demuestre el colaborador.

Pero, **Cano, Castro y Peñafiel (2017)** a través de un estudio correlacional, de tipo no experimental y descriptivo, analiza como la reducción del estrés en los trabajadores ($\rho=0.753$), elimina horas muertas y desplazamientos al centro laboral, pero también existen desventajas como es el caso de una práctica laboral que facilita la conciliación entre las personas, equilibrando tareas profesionales y de vida personal.

Infante (2020) usando una investigación correlacional, analiza el plan de inducción donde el desempeño del colaborador se encuentra en la solución virtual, en el proceso de inducción presencial, donde se establece actitudes positivas respecto a la reducción en el aprendizaje y resultados económicos, en ese sentido se considera que el concepto debe ser explotado ante la cantidad de

información que en las herramientas virtuales encuentren en los procesos teniendo una relación positiva de $\rho=0.453$.

Para el caso de **Rosales (2018)** ha desarrollado una investigación correlacional, donde analiza usando el chi cuadrado la relación entre la capacitación y el desempeño laboral, con un p valor de 0.007 la cual demuestra que existe una relación positiva moderada entre ambas variables. Si bien, esta investigación no demuestra el teletrabajo como elemento diferenciador, demuestra que la capacitación puede ayudar al desempeño en los trabajadores, situación en que se puede establecer que el análisis permite encontrar funciones que se encuentran acorde a una situación de pandemia.

En el caso de **Correa-Prieto (2015)** usando una investigación correlacional, menciona que el tele - trabajo se encuentra con la tecnología donde la recepción en gran cantidad de información en tiempo real, donde se mantienen las mismas características en crear, revisar y compartir actividades.

Como es el caso de **López y Neira (2019)** usando una metodología cuantitativa de tipo correlacional, mostró que los resultados explican que existe relación positiva entre el teletrabajo y la facilidad para acceder al trabajo, innovador, conocimientos de computación y en base al cumplimiento de objetivos ($\rho=0.800$).

En el caso de **Basurto (2017)** usando una investigación correlacional, menciona que existe una viabilidad en el sistema de trabajo parcial en la modalidad remoto, donde se ha determinado herramientas informáticas donde no incrementa la inversión en la compañía, teniendo de esta forma funciones propias del teletrabajo, la cual genera mayor beneficio al trabajador.

Pero, **Casagrande (2017)** en su investigación correlacional, dice que, en la industria del petróleo, el teletrabajo es una modalidad que han llevado de la mano con las tecnologías de información, la cual permite desarrollar sus labores de la casa teniendo una relación positiva entre las variables de 0.653, es el caso de **Manizales (2016)** utiliza una investigación correlacional, donde analizo que el teletrabajo permite que la efectividad en el teletrabajo se encuentra en la estandarización de funciones, en las cuales esta modalidad tiene una serie de evoluciones, basados en la vinculación con las garantías laborales ($\rho=0.320$).

Con relación a la variable rendimiento laboral, a nivel nacional, menciona **Cabrera (2020)** usando una investigación correlacional, define que la

motivación ayuda al desempeño laboral ($\rho=0.540$), donde la condición física (23%) es un factor clave para mejorarlo (iluminación, ventilación, limpieza, uniformes, útiles y movilidad).

En el caso de **Edquen (2020)** usando una investigación correlacional, concluye que trabajar desde casa, tiene una serie de problemas que se encuentran relacionados a la falta de dispositivos (100%), herramientas que han ido aumentando con el tiempo, lo que se logra articular obligaciones para que funcione desde casa, pero la falta de políticas en los colaboradores (80%) es uno de los problemas en que no contribuye al desempeño ($\rho=0.435$).

Por su parte, **Prado (2021)** en su investigación correlacional, identifica a los elementos gráficos del diseño donde se intervienen que la productividad aplicada al trabajo remoto la cual puede ser afectada, situación que demuestra que los espacios que tienen mayor flexibilidad (67%), así como de herramientas visuales (45%) mejoran la productividad en 24% ($\rho=0.240$).

Según **Mendivil (2018)** con una investigación correlacional, demuestra que existe estabilidad económica en condición y medio ambiente, la cual se encuentra basada en que el efecto de la satisfacción se encuentra negativamente con el desempeño laboral (modelo logit con un $R^2=0,650$), debido a que pueden existir condiciones y medio ambiente que pueden crear condiciones de inestabilidad, como es el caso de la pandemia.

Para **Noreña (2018)** en su investigación correlacional, menciona que, identifica que existen factores como la metodología rentable, tanto el trabajo en equipo, retribución, horas de trabajo y políticas de selección en ese sentido se considera que estos factores pueden acondicionarse a un reconocimiento a su potencial (100%, $\rho=0.890$).

Un impacto diferente lo analiza **Gaona y Jumbo (2016)** donde confirma usando un estudio correlacional, que el desarrollo de las tecnologías de información ha logrado determinar una forma de inclusión social, en la cual para las personas discapacitadas puede ser una buena opción debido a los beneficios que estos brindan, si bien, ha ayudado a reducir las tasas de desempleo con personas con estos problemas, existen casos en que permiten mitigar el problema de la contaminación y la saturación del transporte ($\rho=0.343$).

Si bien **Pérez (2018)** en su investigación de tipo correlacional, ha logrado identificar que el teletrabajo se encuentra en función al mejoramiento en las

condiciones de trabajo, tanto económicas, familiares como también de flexibilidad en los horarios de trabajo, donde determinó que existe independencia en el uso de la tecnología, la cual se considera que el entorno laboral y las estrategias incentiven la productividad y cumplimiento de funciones ($\rho=0.540$).

De la revisión realizada a la teoría general de la variable trabajo remoto, define al teletrabajo como el uso de las telecomunicaciones y herramientas facilitadoras para realizar un trabajo a distancia desde cualquier locación. Otro concepto maneja Great Place to Work Institute (2017) la cual define al *home office* como la modalidad flexible en las empresas de mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Sin embargo, en una dinámica laboral tradicional, donde el cumplimiento de un horario específico y su relación constante con los compañeros de trabajo (con una rutina, período y equilibrio entre la vida laboral y personal), presentan una serie de problemas relacionados a la productividad, ya que genera conflictos y un clima organizacional deficiente.

Debido a la cantidad de información, la teoría del trabajo remoto, se dividió en las siguientes dimensiones:

En la primera dimensión, donde la flexibilidad, con una experiencia muy limitada, las unidades empresariales, tuvieron que ajustarse a la nueva situación, en particular estableciendo falta de las prioridades, volumen, plazos y tareas. Para ello, se estableció un plan individual con un procedimiento adaptado a nuevos planes de trabajo, como es el caso de ajustar a la disponibilidad de trabajo.

Si bien, Martínez, Pérez, Luis (2006) dicen que las tareas se encuentran implicadas en la utilización y manejo de herramientas como por ejemplo, el horario fijo y el desempeño (Moreno, 2010), los diferentes conceptos engloban tecnologías de información y la Comunicación (García, Rialp, & Rialp, 2007), en la práctica este modelo de trabajo trae consigo una serie de beneficios tanto a la organización como al trabajador, la productividad y calidad, reduce costos, teniendo mayor efectividad dentro de los plazos señalados y disminuyendo el absentismo laboral (Martinez, Perez, & Luis, 2006).

Por este motivo, no todo son ventajas, ya que existen barreras como la falta de confianza de los directivos, gastos en formación y herramientas telemáticas o que los trabajadores no lleguen a conciliar la vida familiar con la profesional. Pero, en muchos casos, el trabajo remoto, ha sido vinculado a la

oficina mediante sistemas de telecomunicación, pero ¿cómo repartir el tiempo para realizar las tareas?, por este motivo, Belzunegui (2001) menciona que existen dos tipos de trabajo remoto: Móvil: son aquellos trabajadores que se desplazan continuamente y que por tanto combinan el trabajo entre la oficina o cualquier lugar remoto y desde distintas aplicaciones (Pérez et al., 2002) y los telecentros: consisten en oficinas satélites, sedes separadas de la oficina central pero que están conectadas telemáticamente. En esta modalidad se suele incluir los llamados “telecentros” o ‘call centers’ (García, 2013), empresas de ventas telefónicas o compañías de telefonía.

Las características, fue la modalidad tradicional, donde existe una relación con el trabajo tradicional, basados en horarios rígidos, trabajo en una sede, uso de computadoras o equipos de la oficina, situación en que también existen sistemas de monitoreo y físicos, donde a diferencia de labores limitadas, esta se encuentra en usos ilimitados.

En la segunda variable, se tiene el sentido de pertinencia, tiene un tipo de riesgo debido a que se disminuye la comunicación, tanto en lo personal como empresarial, generando la desmotivación laboral. En relación a los beneficios, se tiene el ahorro de locación, entre otros. Esta implementación pueden ser características propias en la ejecución de las actividades que se encuentran en las instalaciones como es el compromiso, confianza, organización y proactividad.

Como tercera dimensión el lugar de trabajo, donde los involucrados, tales como el trabajador, supone un gran cambio en el estilo de vida, que impacta directamente al trabajador como también a la empresa y a la sociedad. El traslado de la oficina al confort del hogar, generando un aislamiento debido a la pandemia, teniendo una serie de impactos directos, los cuales tienen un nivel de pertinencia respecto al rendimiento laboral.

En algunos casos, existen características que se desarrollan de forma exitosa, donde el trabajo remoto implica, el tipo de destreza que se encuentra bajo la modalidad de flexibilidad debido a que es parte del entorno cambiante.

En cuanto a la teoría general de rendimiento laboral, si bien, el trabajo remoto es el rendimiento del equipo, el cumplimiento de compromisos, interesados, clientes y beneficiarios (usuarios), se encuentran basados en la cooperación y en la dirección de trabajadores, los diferentes estudios acerca de los procesos respecto a la evaluación en la productividad, ponen mecanismos

que se deben presentar para organizar el trabajo sin que se controle los progresos (Afanador & Camargo, 2018).

En cuanto a la primera dimensión de Mecanismos de trabajo, según Vara (2009) manifiesta que existen una serie de estándares de calidad, producción, eficiencia como también de innovación. Este tipo de compañías, pueden encontrarse como un referente al desempeño del proceso, donde existen tareas que se encuentran en función a un proceso o procedimiento que involucra la salida de un conjunto de entradas.

En cuanto a la segunda dimensión de Organización, según Thoner (2020) estima que el empleo es el adecuado, cuando existe un aporte al trabajo remoto, en la cual existan personas líderes, con una serie de equipos de trabajo que deben orientarse a la toma de decisiones. Este conjunto de trabajos, deben constituirse por la cantidad de unidades esenciales, la cual se encuentra consignada en una dinámica de ejecución.

Si bien, esta dinámica se encuentra en la formalización del trabajo remoto con instrucciones vinculados a la trascendencia del proyecto, existe una serie de procedimientos, donde se comprende propósitos que son necesarios en los planes de acción como también en los recursos tecnológicos, que han logrado desarrollarse en función a planes de trabajo como también en indicadores y contingencias. En este sentido, existen dos niveles: basado en la cooperación y en la dirección con los trabajadores. En base a ello, la organización, debe ser evaluada como se orienta respecto a la cooperación, como es el trabajo individualista, como se capacita a los trabajadores y cómo actúan cuando se equivoca.

En cuanto a la tercera dimensión de Evaluación de trabajos. En esta etapa, se considera que los procedimientos para el análisis deben basarse en un patrón de trabajo que pueda ponderarse la experiencia como también el conocimiento. Según Ardilla (2015) existen tres niveles: Tipo de evaluación y Mecanismo que se debe presentar a la organización. Si bien, en uno de los objetivos de toda empresa, es la reducción de costos, la existencia de algunos patrones de comportamientos, tales como el ausentismo y la rotación, no permiten determinar mejor sus capacidades, el modo continuo en que se brinda diferentes estrategias, donde pueden realizarse en una serie de combinaciones y percibir beneficios esperados. Existe una serie de problemas que deben

tomarse en cuenta en función a la implementación y a las normativas en que detallan en la adopción y al método de gestión, en ese sentido, esta evaluación debe basarse en las diferentes actividades que ofrecen valor al puesto laboral, y el tiempo promedio en que se desarrolla. Por ello, los trabajadores pueden ser evaluados en función al nivel de estimulación en los deseos de aprender más de forma remota, la forma de juzgamiento respecto a equivocarse remotamente, también el tipo de evaluaciones les falto algún tipo comunicación o protocolo, además del correcto avance de informes y avances, uso de herramientas en el trabajo remoto, realización de todas las actividades y tareas, como también la participación activa y cooperativa, como los trabajadores que laboraron remotamente se involucraban para resolver los problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo, como define Hernández, Baptista y Fernández (2014) la investigación busca obtener un análisis más sólido de la relación de las variables.

El tipo es no experimental, porque se considera no manipular las variables (Carrasco, 2017), además se considera el nivel de tipo transversal considerando el análisis en un momento dado y el método de análisis es descriptivo - correlacional, la cual permite obtener la relación (dirección y sentido) entre las variables de investigación.

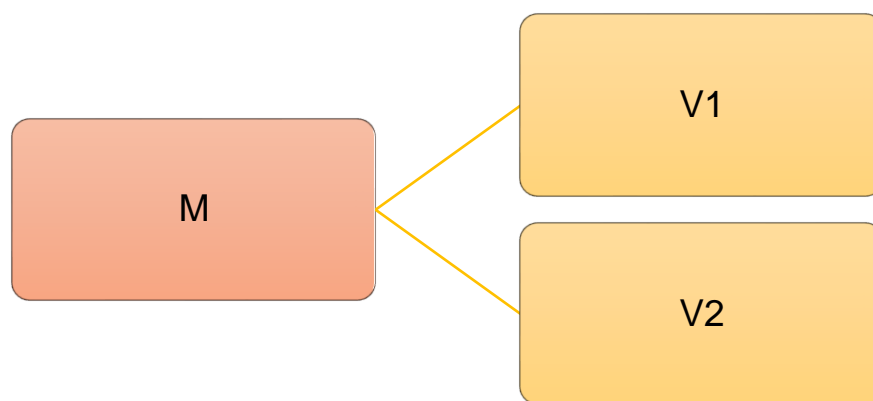


Figura. 1. Relación de variables de investigación

3.2. Variables y operacionalización

V1. Variable independiente: Trabajo remoto (variable cualitativa ordinal)

V2. Variable dependiente: Rendimiento laboral (variable cualitativa ordinal)

Definición conceptual:

Trabajo remoto. Es definido como la modalidad flexible en las empresas de mejorar la calidad de vida de los colaboradores (Acevedo, Pozo, & Ariane, 2017).

Rendimiento laboral. Es el rendimiento del equipo, el cumplimiento de compromisos, interesados, clientes y beneficiarios (usuarios) (Cabrera, 2020).

Definición operacional

Trabajo remoto. Esta variable se midió a través de 3 dimensiones con la escala ordinal, técnica de la encuesta, con instrumento de encuesta estructurada de 10 ítems, con escala de Likert.

Rendimiento laboral. Esta variable se midió a través de 3 dimensiones con escala ordinal, técnica de la encuesta, con instrumento de encuesta estructura de 10 ítem, con escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se encuentra señalada como 98 colaboradores de ambos sexos, la cual tiene la modalidad del trabajo remoto. Teniendo los siguientes criterios de inclusión: Son trabajadores que tienen por lo menos dos años de antigüedad en la empresa, asimismo, son aquellos trabajadores que han laborado antes y después de la pandemia para explicar el comportamiento de la información, como también son personas que realizan trabajos que se encuentran en oficina. Como criterios de exclusión: Son trabajadores que no tienen más de dos años de trabajo continuo en la institución, así mismo son aquellos que han podido ser contratados en plena pandemia. El cálculo de la muestra se dio en 73 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta de forma no presencial o virtual, la cual se diseña preguntas y respuestas, para obtener la percepción de los indicadores (ítem) tanto en los diseños como también en el procedimiento de selección de información. Con respecto al instrumento de recolección de datos fue la encuesta estructurada, desarrollando indicadores de apoyo que permitan ordenar las ideas en función a las actividades de las variables independientes y dependientes.

El instrumento de recojo de datos fué el cuestionario con escala de Likert con autoría propia, basada en la teoría de las variables.

Validación

La validez del contenido del instrumento se realizó por juicio de expertos, la cual fue aplicable al 90%.

Confiabilidad

La validez cuantitativa con el Alpha de Cronbach fue 0.98. Por este motivo, para

la validez del constructo se analizó utilizando la correlación dimensión-total (Correlación de la variable con sus dimensiones), donde se desarrolló el coeficiente de r de Spearman, teniendo como validez el 0,86. Por todo ello, la validez general del instrumento fue de $(0.9+0.98+0.86)/3 = 0.9133$

3.5. Procedimientos

El procedimiento de trabajo es levantar información en dos etapas: La parte descriptiva y correlación (inferencial, con un $p \text{ value} < 0.05$ es considerado significativo) utilizando el programa SPSS para procesar la información de las encuestas, donde previamente fueron recolectadas a través del programa encuestafacil.com. Esta cantidad de información, es organizada y validada a través de un sistema de confiabilidad llamada Alpha de Cronbach. Luego, se realiza la prueba de normalidad para entender el comportamiento de los datos, como también se procesa las tablas estadísticas, con la finalidad de obtener las pruebas de hipótesis correspondientes a la correlación. Se interpreta y analiza los resultados de la prueba.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se efectuó mediante el análisis de tablas de frecuencia, con figuras e interpretaciones considerando los objetivos de investigación propuestos. Se efectuó mediante el análisis de datos se encuentra utilizando el coeficiente de correlación, teniendo como las pruebas de hipótesis correspondientes (tablas cruzadas de Rho de Spearman).

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en función a la Guía de elaboración de la universidad, para obtener los grados académicos y títulos profesionales, aprobada por UCV, en función a la resolución de vicerrectorado de investigación, la cual paso por el análisis de similitud llamado turnitin, con menos del 20%.

IV. RESULTADOS

En esta etapa, se considera los resultados de investigación basados en el procesamiento y análisis de la encuesta aplicada a la población de trabajadores.

4.1. Resultados descriptivos

Análisis descriptivo del objetivo general. Relación entre Trabajo remoto y Rendimiento laboral.

Tabla 1. *Relación entre el Trabajo remoto y el rendimiento laboral*

		Rendimiento laboral		Total
		No pertinente	Pertinente	
Trabajo remoto	A veces	9 12.3%	26 35.6%	35 47.9%
	Casi siempre	3 4.1%	35 47.9%	38 52.1%
Total		12	12	61

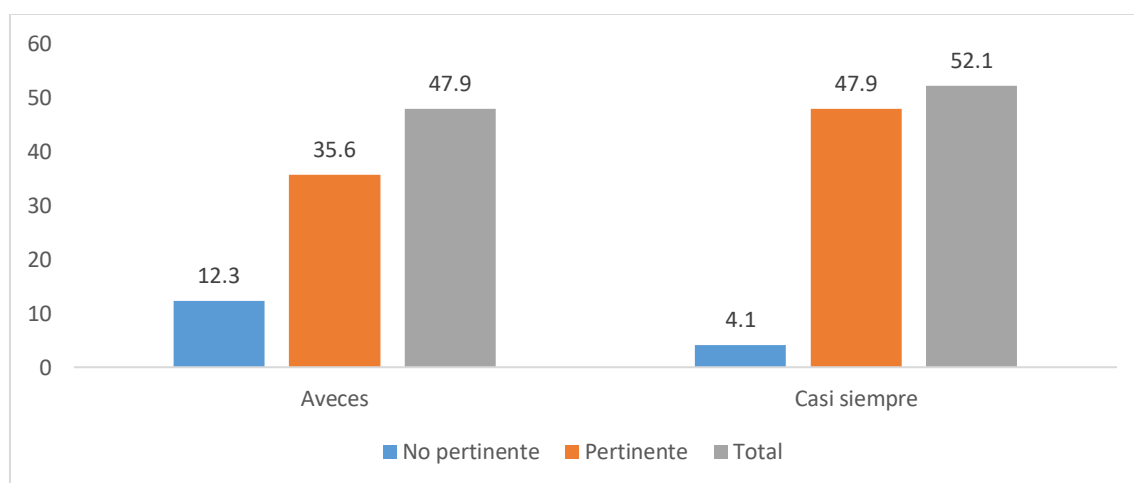


Figura. 2. Relación entre el trabajo remoto rendimiento laboral

Se aprecia de la tabla 1 y figura 2, que, del total de trabajadores encuestados, existe mayor tendencia a clasificarse al trabajo remoto como casi siempre y desarrollar de forma pertinente su rendimiento laboral. En ese sentido, considera que el nivel que predomina es el regular.

Variable. Trabajo remoto.

Tabla 2. Variable. Trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	47,9	47,9	47,9
	Casi siempre	38	52,1	52,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Propia.

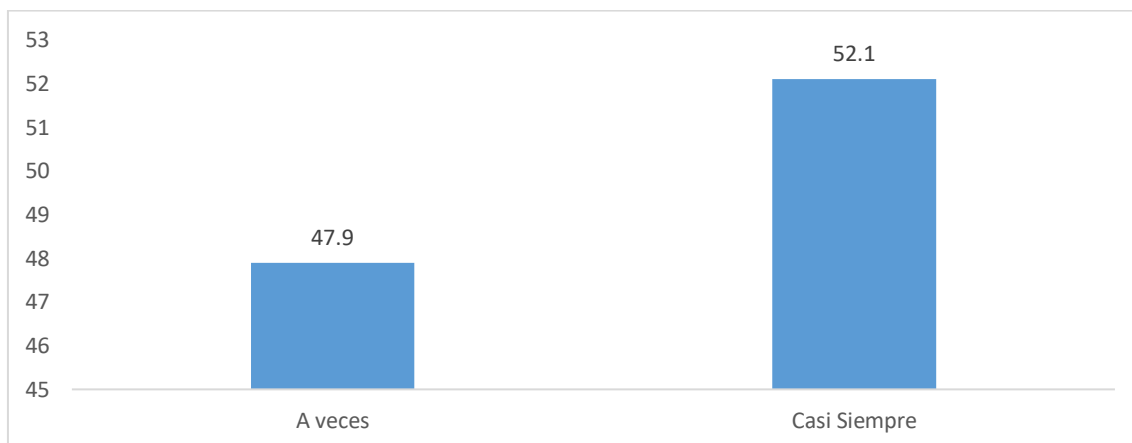


Figura. 3. Variable Trabajo remoto

Interpretación. Según los entrevistados, mencionan que el 52.1% de estos, Casi siempre se encuentran como trabajo remoto. Esta situación quiere decir que otro %, no siempre lo hacen con trabajo remoto. Las áreas administrativas son las que laboran con mayor frecuencia de forma remota, debido a su forma de trabajo.

Variable. Rendimiento laboral.

Tabla 3. Variable Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No pertinente	12	16,4	16,4	16,4
	Pertinente	61	83,6	83,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Propia.

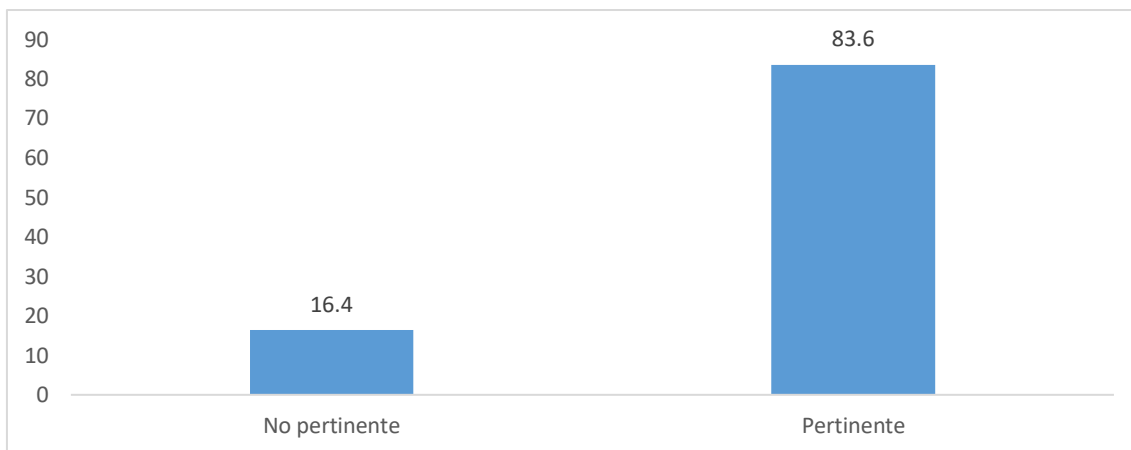


Figura. 4. Variable Rendimiento laboral

Interpretación. Con respecto al rendimiento laboral, este se encuentra que más del 83.6% lo considera pertinente (de su capacidad). Es decir, que se encuentran de forma eficiente en las áreas de trabajo. El 16.4% restante de las personas, posiblemente no sea considerado un estándar de trabajo oportuno.

Análisis descriptivo de objetivo específico 1: Relación entre Flexibilidad y Rendimiento laboral.

Tabla 4. Relación entre la flexibilidad y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral		Total
		No pertinente	Pertinente	
Flexibilidad	A veces	12 16.4%	43 58.9%	55 75.3%
	Casi siempre	0 0.0%	18 24.7%	18 24.7%
Total		12	12	61

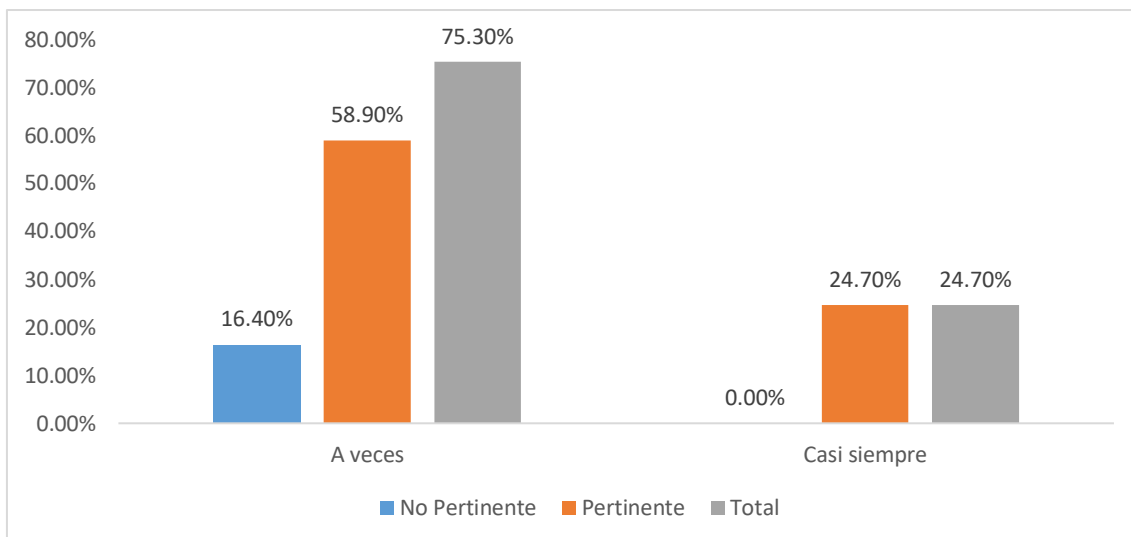


Figura. 5. Relación entre la flexibilidad y el rendimiento laboral

Según tabla 4 y figura 5, del total de trabajadores encuestados, se tiene que la relación de flexibilidad se tiene que a veces es pertinente, debido a que el trabajo remoto requiere de mucha tecnología para desarrollarse de forma estable.

Tabla 5. Flexibilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	55	75,3	75,3	75,3
	Casi siempre	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

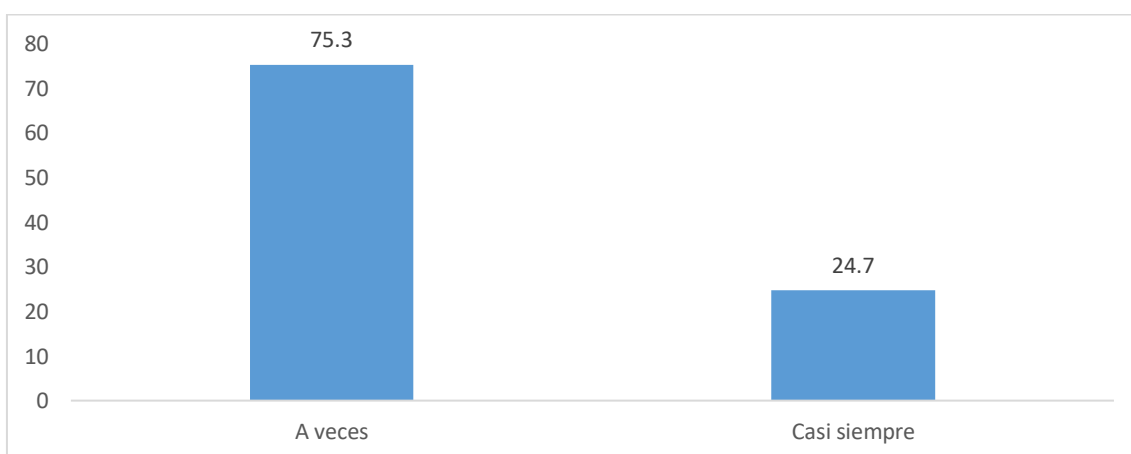


Figura. 6. Flexibilidad

Interpretación. Según los encuestados mencionan que “a veces” el trabajo es flexible, situación en que una característica de los trabajos remotos, sin embargo,

no cumple con los estándares de trabajo común.

Análisis descriptivo de objetivo específico 2: Relación entre el sentido de pertinencia y el Rendimiento laboral.

Tabla 6. Sentido de pertinencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	20,5	20,5	20,5
	Casi siempre	58	79,5	79,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

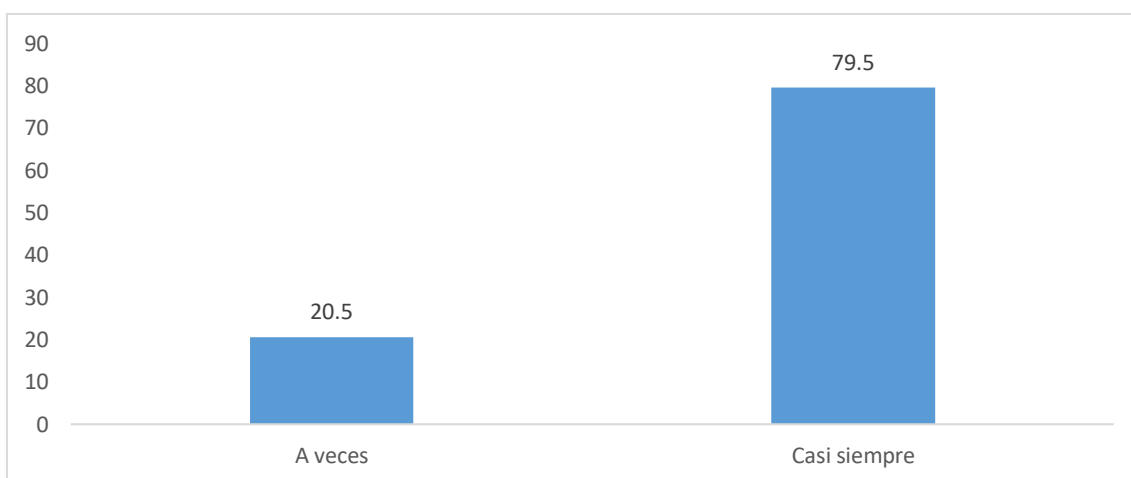


Figura. 7. Sentido de pertinencia

Interpretación. Según los encuestados mencionan que “Casi siempre” el trabajo remoto tiene una característica en el sentido de pertinencia.

Análisis descriptivo de objetivo específico 3: Relación entre el lugar de trabajo y el Rendimiento laboral.

Tabla 7. Lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	11,0	11,0	11,0
	A veces	17	23,3	23,3	34,2
	Casi siempre	39	53,4	53,4	87,7
	Siempre	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

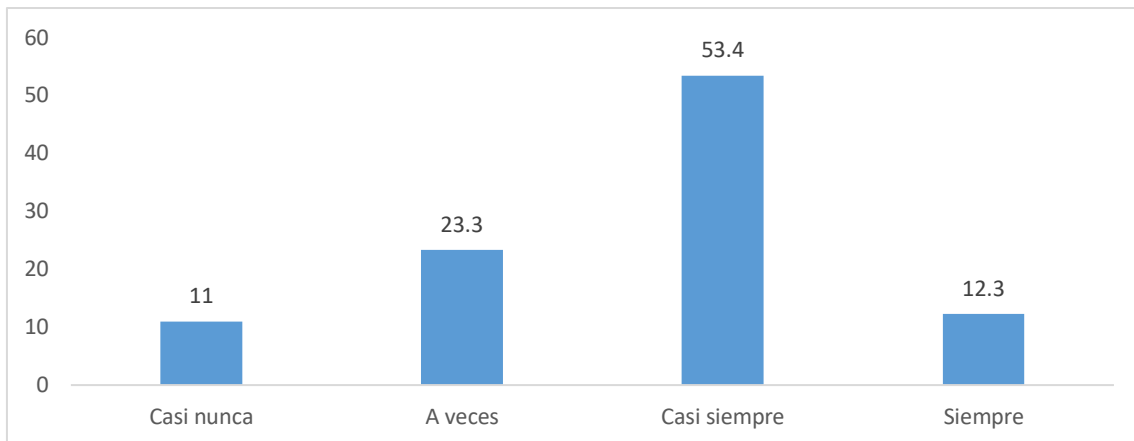


Figura. 8. Lugar de trabajo

Interpretación. Según los encuestados mencionan que “Casi siempre”, el trabajo es el lugar de trabajo, donde no es una característica de los trabajos remotos, pero, los problemas que logran recogerse son los problemas relacionados al acceso a una computadora, como también de un sistema de trabajo.

4.2. Pruebas de hipótesis

Con la finalidad de comprobar las hipótesis, se empleó la estadística inferencial, para ello, se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, teniendo como variables categóricas ordinales, haciendo uso de la escala de Likert para su interpretación, según los rangos señalados a continuación:

Tabla 8. Valoración de rangos según el coeficiente de Spearman

Rangos	Significancia de la correlación
+1	Positiva perfecta
+0.9	Positiva muy fuerte
+0.75	Positiva considerable
+0.5	Positiva media
+0.25	Positiva débil
+0.10	Positiva muy débil
0.00	No hay relación
-0.10	Negativa muy débil
-0.25	Negativa débil
-0.50	Negativa media
-0.75	Negativa considerable
-0.90	Negativa muy fuerte

Nota. Valoración de rangos tomados de Hernández et al (2018)

Prueba de la Hipótesis General

H0: El trabajo remoto no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

H1: El trabajo remoto se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

Alpha =.05

Tabla 9. Correlación entre Trabajo remoto y rendimiento laboral

		Trabajo remoto	Rendimiento laboral
Trabajo remoto	Correlación de Rho de Spearman	1	,240*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	73	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión. Se Rechaza Hp.

Pvalor=0.041<0.05=Palpha

La tabla evidencia que existe información al 95% de confianza para afirmar que el trabajo remoto se relaciona significativamente en el rendimiento laboral en los colaboradores en 24% (débil). Esta relación es débil, debido a que existen otros factores más importantes por los cuales el rendimiento laboral es eficiente.

Prueba de Hipótesis específica 1

H0: El lugar de trabajo no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

H1: El trabajo de trabajo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

Alpha =.05

Tabla 10. Coeficiente de correlación de Lugar de trabajo y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral
Lugar del trabajo	Correlación de Spearman	,493**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Decisión. Se Rechaza H_0 .

$P_{valor}=0.041 < 0.05 = P_{alpha}$

En la tabla evidencia que existe información al 95% de confianza para afirmar que el lugar de trabajo se relaciona significativamente en el rendimiento laboral en los colaboradores en 49.3% (medianamente). Esta relación es medianamente, debido a que este factor puede afectar el rendimiento laboral.

Prueba de Hipótesis específica 2.

H_0 : El sentido de pertinencia no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

H_1 : El sentido de pertinencia se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

Alpha = .05

Tabla 11. Coeficiente de correlación de Sentido de pertinencia y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral
Sentido	Correlación de Spearman	,049
pertinencia	Sig. (bilateral)	,681
	N	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Decisión. Se acepta H_0 .

$P_{valor}=0.681 > 0.05 = P_{alpha}$

La tabla evidencia que existe información al 95% de confianza para afirmar que el sentido de pertinencia no se relaciona significativamente en el rendimiento laboral en los colaboradores.

Prueba de Hipótesis específica 3.

H_0 : La flexibilidad no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

H1: La flexibilidad se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero.

Alpha =.05

Tabla 12. Coeficiente de correlación de flexibilidad y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral
Flexibilidad	Correlación de Spearman	,254*
	Sig. (bilateral)	,030
	N	73

Decisión. Se Rechaza H_0 .

$P_{valor}=0.030 < 0.05 = P_{alpha}$

En la tabla evidencia que existe información al 95% de confianza para afirmar que la flexibilidad se relaciona significativamente en el rendimiento laboral en los colaboradores en 25.4% (relación débil). Esta relación es débil, debido a que existen otros factores más importantes por los cuales el rendimiento laboral es eficiente.

V. DISCUSIÓN

De forma general, se ha demostrado que el trabajo remoto afecta el rendimiento laboral de los colaboradores del FONDEPES, debido a que, por un tema de la pandemia, se ha tenido en muchos casos la existencia de herramientas tecnológicas, las cuales permiten tener una continuidad en el rendimiento y esto lleva a que las empresas puedan adaptarse en el tiempo, por todo ello, se considera que las políticas de modernización que deben tener las empresas del estado, teniendo en cuenta tres características: Flexibilidad, Lugar de trabajo y Sentido de pertinencia, por este motivo, se establece el primer objetivo como se relaciona la flexibilidad con el rendimiento laboral, como segundo objetivo, como se relaciona el lugar de trabajo con el rendimiento laboral, y como tercer objetivo, como se relaciona el sentido de pertinencia, tal como lo determina algunos especialistas del FONDEPES, la cual revelan las deficiencias en las entidades públicas y como estas son manejadas de forma correcta o incorrecta en la administración de los recursos públicos.

Teniendo en cuenta, que, por la emergencia sanitaria, covid 19, han existido una serie de aspectos relacionados al trabajo remoto, donde se aplicó una encuesta virtual (formulario de Google), se ha demostrado que el lugar de trabajo ($Rho=0.493$) y la flexibilidad ($Rho=0.254$) son los dos factores que se relacionan con el rendimiento laboral. Sin embargo, existe una relación significativa entre el lugar de trabajo, pero, esta explicación se encuentra sustentada en que los trabajadores que requieren de condiciones mínimas para realizar su trabajo.

Así lo demuestra, Agudo (2014) donde coincide determinar que sus colaboradores se encuentran acostumbradas a desarrollar trabajos con cierto nivel de flexibilidad, lo cual se encuentran vinculadas al efecto que tienen las personas en buscar la flexibilidad como un elemento de productividad, de esta forma se puede empoderar al colaborador en actividades clave y entender que sus actividades pueden realizarse de la misma forma en colaboración conjunta entre todos, sea que la participación de cada colaborador pueda integrar las acciones impactando en el rendimiento laboral.

De manera similar, la investigación explicó el comportamiento en que las personas pueden tener actitudes frente al cambio, sin embargo, no siempre se pueden maximizar, debido a las metas y objetivos que se proponga la organización, de forma similar que Qualia y Gutiérrez (2020) han mantenido condiciones que pueden variar en función al sector en que la empresa se desempeña con el personal para cumplir con las metas y objetivos de la organización ($Rho=0.650$).

La investigación no tiene relación con el sentido de pertinencia, debido al sector en que se encuentra, esta explicación se encuentra en que el estado, requiere de un accionar pero para **Soto (2019)** menciona que el teletrabajo requiere de cuatro factores: (1) mejoramiento en el tiempo, (2) conciliación familiar, (3) conciliación con la carga laboral y (4) uso del tiempo más eficientemente, las cuales permiten reducir el tiempo de traslado, situación que se puede comparar cuando sale significativo el lugar de trabajo como factor clave para entender el comportamiento del teletrabajo en la empresa.

La presente investigación posee dimensiones de flexibilidad y lugar de trabajo como importantes, en una situación similar, **Casagrande (2017)** menciona que el teletrabajo es una modalidad que han llevado de la mano con las tecnologías de información, la cual permite desarrollar sus labores teniendo una relación positiva, situación en que puede ayudar a mejorar los niveles de flexibilidad y uso de lugar de trabajo, como resultado de la presente investigación.

De forma similar, se considera que existe relación con el lugar de trabajo, ya que se deben tener las mismas condiciones y funciones que cuando se trabaja presencialmente, como es el caso de **Manizales (2016)** que demuestra que el teletrabajo permite tener efectividad en el teletrabajo cuando existe estandarización de funciones, como es el caso de la presente investigación, ya que la falta de una estandarización en sus procesos, permite que no exista la correcta productividad en sus actividades.

En este caso, la investigación tiene como la flexibilidad ($Rho=0,254$) como no muy alta, pero **Pérez (2018)** menciona que el teletrabajo, es eficiente cuando las condiciones de trabajo, son sólidas como es el caso de la flexibilidad en los horarios de trabajo, como también en el uso de la tecnología, esta situación, se repite en la presente investigación, debido a que el personal no todos, presentan acceso a internet ni mucho menos una computadora.

En este caso, el nivel de correlación respecto a la flexibilidad no fue tan alto como ($Rho=0.254$) pero **Chávez (2020)** menciona que existe una relación positiva entre los jefes con la modalidad en sus habilidades laborales ($Rho=0.432$), situación en que la existencia de una nueva tecnología puede traer consigo nuevos procedimientos, tales como es el caso del teletrabajo.

Esta investigación, refuerza la teoría empírica en que el teletrabajo puede mejorar la productividad, sin embargo, esta debe desarrollarse a través de un estudio planificado. En este caso, se considera que la modalidad de aprendizaje se encuentra relacionado con el lugar de trabajo, donde las personas deben ser capacitadas tanto en sus funciones, como es el caso de **Acevedo; Pozo y Ariane (2017)** menciona que el efecto del teletrabajo genera productividad; donde se encuentra respaldado por un plan de capacitación eficaz en el sector educación a través de la modalidad de aprendizaje Blended Learning, que desarrolla el docente como teletrabajo ($Rho=0.543$).

En el caso, de la variable del lugar de trabajo ($Rho=0.493$) la cual se contrasta con **Choquejahuá (2017)** donde demuestra que existe estrés laboral con el desempeño de los trabajadores teniendo una relación ($Rho=0.500$), donde esta relación, se intensifica con el tema de la pandemia, por este motivo, se considera una serie de factores que pueden traer consigo el desarrollo de actividades para mejorar el desempeño.

La presente investigación tiene una relación positiva significativa con la dimensión del lugar de trabajo ($Rho=0.493$) situación similar tiene **Belalcázar (2019) donde** concluye que la modalidad de teletrabajo incrementa la productividad de los trabajadores procesos y eficiencia, teniendo una disminución de costos y reducción del ausentismo laboral, teniendo una relación moderada ($Rho=0.452$).

En relación a estos resultados de la flexibilidad ($Rho=0.493$), **Gonzales; López, Márquez; Núñez (2017)** mencionan que también existe una relación entre el teletrabajo basado en los casos, donde la flexibilidad ($Rho=0.865$) ayuda al balance entre la vida familiar y laboral, en ese sentido, se considera él debe existir mayor incidencia las regulaciones que están se encuentran donde se encuentran en función a la confianza que demuestre el colaborador.

En relación a estos resultados de la flexibilidad ($Rho=0.493$), sin embargo, **Cano, Castro y Peñafiel (2017)** analiza como la reducción del estrés en los trabajadores ($Rho=0.753$), elimina horas muertas y desplazamientos al centro laboral, pero también existen desventajas como es el caso de una práctica laboral que facilita la conciliación entre las personas, equilibrando tareas profesionales y de vida personal, situación que revela a la dimensión flexibilidad.

En relación a estos resultados de la flexibilidad ($Rho=0.493$), **Infante (2020)** analiza el plan de inducción donde el desempeño del colaborador se encuentra en la solución virtual en el proceso de inducción presencial, debido a ello, las diferentes actitudes positivas pueden reducir el aprendizaje y resultados económicos, en ese sentido se considera que el concepto debe ser explotado ante la cantidad de información que las herramientas virtuales se encuentren en los procesos teniendo una relación positiva ($Rho=0.453$, $p<0.05$).

En este caso, se considera una relación positiva en el lugar de trabajo ($Rho=0.24$, $p<0.05$) teniendo un escenarios similar a **Rosales (2018)** donde analiza la capacitación y el desempeño laboral, con un p valor de 0.007, donde demuestra que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, si bien, esta investigación no demuestra el teletrabajo como elemento diferenciador, demuestra que la capacitación puede ayudar al desempeño en los trabajadores, situación en que se puede establecer que el análisis permite encontrar funciones que se encuentran acorde a una situación de pandemia.

Si bien, la presente investigación existe una relación significativa entre el lugar de trabajo ($Rho=0.24$, $p<0.05$); **Correa-Prieto (2015)** menciona que el tele-trabajo se encuentra asociado a la tecnología donde la recepción en gran cantidad de información en tiempo real, se mantienen las mismas características al crear, revisar y compartir actividades.

De forma similar, la presente investigación tiene una correlación en el lugar de trabajo ($Rho=0,493$, $p<0.05$), ya que de acuerdo a ello, las empresas deben tener la tecnología adaptada a sus necesidades, pero, **López y Neira (2019)** mostró que los resultados explican que existe relación positiva entre el teletrabajo y la facilidad para acceder al trabajo, innovador, conocimientos de computación y en base al cumplimiento de objetivos ($Rho=0.800$, $p<0.05$).

Para este caso, se considera que las herramientas informáticas que use la empresa, será clave para poder tener el desempeño laboral, como es el lugar de trabajo ($Rho=0,493$, $p<0.05$), pero **Basurto (2017)** menciona la viabilidad en el sistema de trabajo parcial en la modalidad remoto, donde se ha determinado herramientas informáticas donde no incrementa la inversión en la compañía, teniendo de esta forma funciones propias del teletrabajo, la cual genera mayor beneficio al trabajador.

Si bien, la motivación es también considerado pieza clave para el desempeño, los trabajadores deben coordinar adecuadamente con la empresa para poder generar más eficiencia, como es la dimensión de lugar de trabajo ($Rho=0,493$, $p<0.05$), pero **Cabrera (2020)** define que la motivación ayuda al desempeño laboral ($Rho=0.540$), donde la condición física (23%) es un factor clave para mejorarlo (iluminación, ventilación, limpieza, uniformes, útiles y movilidad), teniendo que la investigación revela una definición similar, pero esta se enfoca básicamente en los momentos de las circunstancias como es el caso de los instrumentos y el equipamiento para el desarrollo de actividades.

Este problema, se encuentra alineado a la investigación, ya que los trabajadores adolecen de este tipo de alcances, los cuales hace que sea un poco difícil su acceso, la flexibilidad, fue analizada por **Edquen (2020)**, donde concluye que trabajar desde casa, tiene una serie de problemas que se encuentran relacionados a la falta de dispositivos (100%), herramientas que han ido aumentando con el tiempo, lo que se logra articular obligaciones para que funcione desde casa, pero la falta de políticas en los colaboradores (80%) es uno de los problemas en que no contribuye al desempeño ($Rho=0.435$).

Estas condiciones establecen una serie de antecedentes, los cuales permiten determinar mejor sus condiciones como también, sus especificaciones laborales para los trabajadores, como es el **caso de Noreña (2018)** la cual identifica que existen factores como la metodología rentable, tanto el trabajo en equipo, retribución, horas de trabajo y políticas de selección en ese sentido se considera que estos factores pueden acondicionarse a un reconocimiento a su potencial ($Rho=0.890$).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores del FONDEPES, teniendo una correlación positiva y significativa ($Rho=0.24$, $p<0.05$), donde se observa que la relación es débil, ya que existen otros factores más importantes por los cuales el rendimiento laboral puede ser eficiente.

Segunda: Se afirma que existe relación entre el lugar de trabajo y el rendimiento laboral en los colaboradores del FONDEPES, donde existe una correlación positiva y significativa ($Rho= 0.493$, $p<0.05$), donde se observa que esta relación es de mediana a alta, debido a ello se puede considerar que este factor puede afectar el rendimiento laboral de positiva o negativa.

Tercera: Se afirma que no existe la relación entre el sentido de pertinencia y en el rendimiento laboral en los colaboradores del FONDEPES ($Rho=0.049$, $p>0.681$), situación que hace suponer que esta variable no mejora ni reduce el rendimiento laboral.

Cuarta: se afirma que existe la relación entre la flexibilidad y rendimiento laboral en los colaboradores del FONDEPES, donde existe una correlación positiva y significativa ($Rho=0.254$, $p<0.05$), debido a ello, se considera una relación débil respecto al rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de recursos humanos, logren tener la comunicación lineal (capacitación, monitoreo, sistema de trabajo horizontal), haciendo que cada área pueda funcionar de forma adecuada a las condiciones de trabajo remoto.

Segunda: Se recomienda al jefe de la oficina general de la administración (OGA), desarrollar el área de soporte técnico para que los trabajadores puedan realizar correctamente sus funciones, es decir acondicionar el lugar de trabajo con las herramientas que requiere, como es el caso del acceso a internet y el equipo de cómputo, si bien, esta condición puede facilitar el rendimiento laboral, pero debe ser orientada solo a personal que tiene las condiciones previamente analizadas con el perfil que se requiere (se analizar previamente que oficinas podrían trabajar remotamente).

Tercera: Se recomienda al jefe de recursos humanos, realizar capacitaciones para que los colaboradores realicen correctamente sus funciones, como son las actividades que deben realizar, sin embargo, esto debe variar en función al cargo.

Cuarta: Se recomienda al jefe la oficina general de administración y al director general de inversiones pesquera artesanal, que logre administrar los tiempos y la productividad correspondiente a sus funciones de sus colaboradores, para ello debe considerarse como parte de las actividades del trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Acevedo, Pozo, & Ariane. (2017). *“Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016.* Lima: UPC.
- Afanador, & Camargo. (2018). *Análisis jurídicos del teletrabajo laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta.* Cúcuta: Universidad Libre de Colombia.
- Aranibar. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ardilla. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados con la gestión en las organizaciones, estudio de caso de un área de una organización financiera en Bogotá.* Nueva Granada: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Basurto. (2017). *Estudio del sistema de Teletrabajo para empleados del área de gestión y desarrollo humano de la empresa telefónica gestión de servicios compartidos Perú SAC (gestionada).* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Belacázar. (2019). *Análisis de la implementación del teletrabajo de las empresas en Colombia.* Cali: Universidad Santiago de Cali.
- Cabrera. (2020). *Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de Abarrotes - Jaén.* Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Cano, Castro, & Peñafiel. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú 2016.* Lima: Universidad Peruana de las Américas.
- Carrasco. (2017). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: San Marcos.
- Casagrande. (2016). *Impacto del teletrabajo en la calidad de vida del colaborador en la industria del petróleo.* Universidad de Torcuato Di Tella.

- Chávez. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social, gobierno regional de Loreto, Iquitos 2020*. Iquitos: Universidad privada de la Selva.
- Choquejahuá. (2017). *Estrés Laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Correa-Prieto. (2015). *El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo*. Lima: Universidad de Piura.
- Edquen. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. Lima: Universidad Señor de Sipá.
- El Peruano. (04 de 05 de 2021). *Decreto Legislativo que declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del sistema nacional Penitenciaria y el Instituto Nacional penitenciario*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-declara-en-emergencia-y-dicta-medida-decreto-legislativo-n-1325-1471010-4/>
- Gaona, & Jumbo. (2016). *El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Garcés. (2020). *Gestión del talento y desempeño laboral de los colaboradores del colegio de ingenieros del Perú*. Lima: Universidad César Vallejo.
- García. (2013). *Guía de aplicación de la Norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones*. Colombia: Norma OHSAS 18001:2007 . Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co:8080/handle/10654/10419>
- García, Rialp, & Rialp. (2007). *tecnología de la información y comunicación ICE*. Madrid: Nuevas formas de trabajo.
- Gonzales, López, Márquez, & Núñez. (2021). *Oportunidad en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresa de Lima - Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel, Distribución Perú y BCP Banco de Crédito del Perú*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*.

- México: Mc Graw Hill.
- Infante. (2020). *Implementación de un programa de inducción semipresencial en una unidad virtual de una Universidad privada Licenciada de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Jurado, & Rodríguez. (2016). *El teletrabajo una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales*. Manizales: Universidad de Manizales.
- López, & Neira. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito de la provincia de Trujillo Perú, 2019*. Lima: Universidad Antenor Orrego.
- Martínez, Pérez, & Luis. (2006). *Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador*. Madrid: Cuadernos de Economía y Dirección de empresas.
- Mendivil. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicios de las empresas hoteleras del Sur de Sonora*. Sonora: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Impacto de la economía*. Lima.
- Moreno. (2010). *Productividad, competitividad y reducción de costos operativos organizacionales mediante el uso del modelo teletrabajo y la telepresencia en un mundo auto sostenible*. Madrid: Teletwork.
- MTC. (13 de 04 de 2015). *DECRETO SUPREMO Nº 034-2008-MTC*. Obtenido de Artículo 15 Del mantenimiento vial: http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_1582.pdf
- Noreña. (2018). *el teletrabajo y el convencional*. Colombia: Universidad de San Buenaventura.
- OIT. (2020). *Perú, Impacto de la covid 19 en el empleo y los ingresos laborales*. Lima: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- OIT. (2020). *X El teletrabajo durante la pandemia de covid 19 y después de ella*. Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Pérez. (2018). *El teletrabajo impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la Compañía Colvatel S.A*. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Prado. (2021). *Análisis de los elementos gráficos del diseño ambiental que*

- intervienen en la productividad aplicada al trabajo remoto*. Lima: UPC.
- Rojas. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rosales. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú, L&J SRL Lima 2017*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- RSM. (2019). *¿Qué es planeamiento estratégico?* Lima.
- Soto. (2019). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementación en el Instituto nacional de propiedad Industrial*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Tamayo, & Tamayo. (2003). El proceso de la investigación científica. *Limusa*, 12.
- Tuesta. (2018). *Reforma tributaria-laboral y su influencia en la formalización de las micro y pequeñas empresas peruanas*. Lima: Scielo.
- Vargas. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad provincial de Huanta*. Ayacucho: Universidad nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Vargas, & Aldana. (1988). *Calidad y servicio. Conceptos y herramientas*. La Sabana: ECOE.
- Wright, Geroy, & MacPhee. (2000). *Wright, P.C., Geroy, G.D. and MacPhee A human resources model for excellence in global organization performance*. Management Decision.
- Zazueta, López, & Cervantes. (2017). *La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito: un análisis de la MiPyme restaurantera de Sinaloa de Leyva*. Lima: Congreso Virtual Internacional sobre transformación e innovación. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/6-la-importancia-de-los-procesos-de-capacitacion.pdf>
- Zeng, Guo, & Cheng. (2011). *The Web of Things*. Journal of Communications .
- Zhang, Chen, Liu, & Zhu. (2018). *Exploring trust transfer between internet enterprises and their affiliated internet-only banks: An adoption study of internet-only banks in China*. . China: Chinese Management Studies, 12(1), 56–78. Obtenido de <https://doi.org/10>
- Zhao, Hanmer-Lloyd, Ward, & Goode. (2008). *Perceived risk and Chinese consumers' internet banking services adoption*. . International Journal of Bank Marketing, 26(7), 505–525. Obtenido de

<https://doi.org/10.1108/02652320810913864>

Zhaoyan, Gu, Son, Tang, Donghui, & Wu. (2020). *The Political Economy of Labor Employment Decisions: Evidence from China*. China: Management Science.

Zhu, & Chen. (2012). *Service fairness and customer satisfaction in internet banking: Exploring the mediating effects of trust and customer value*. . Internet Research, 22(4), 482–498. . Obtenido de <https://doi.org/10.1108/10662241211251006>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalidad de variables

Tabla 13. *Matriz de operatividad de la variable independiente*

Variable independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo remoto	Es la modalidad flexible en las empresas de mejorar la calidad de vida de los colaboradores (Afanador & Camargo, 2018)	Uso de las telecomunicaciones y herramientas facilitadoras para realizar un trabajo a distancia desde cualquier locación (OIT, 2020)	<p>Sentido de pertinencia</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Lugar de trabajo</p>	<p>Relación con compañeros de trabajo Rutina Periodo</p> <p>Equilibrio entre la vida laboral Equilibrio entre la vida personal</p> <p>Dinámica laboral tradicional Cumplimiento de horarios de trabajo</p>	<p>Escala de Likert (de siete puntos)</p>

Fuente. Propia

Tabla 14. Matriz de operatividad de la variable dependiente

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento	Es el cumplimiento de compromisos, interesados, clientes y beneficiarios (usuarios), se encuentran basados en la cooperación y en la dirección y trabajadores, los diferentes estudios acerca de los procesos respecto a la evaluación en la productividad (Acevedo, Pozo, & Ariane, 2017).	Son mecanismos que se deben presentar para organizar el trabajo sin que se controle los progresos (Acevedo, Pozo, & Ariane, 2017).	Mecanismos de trabajo Organización Evaluación de trabajos	Cumplimiento de compromisos Interesados, clientes y beneficiarios (usuarios) Basados en la cooperación Dirección en los trabajadores Estudios acerca de los procesos Tipos de evaluación Mecanismos que se deben presentar para organizar	Escala de Likert (de siete puntos)

Fuente. Propia

Anexo 2: Instrumento

Trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021

ENCUESTA

Estimado(a) señor(a) de antemano agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría conocer su opinión acerca del trabajo desempeñado por los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero. Las respuestas obtenidas serán totalmente confidenciales, por lo que necesitamos que sea lo más honesto posible al completarlas.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	
Sentido de pertinencia	Relación con mis compañeros de trabajo	1	Me relaciono amablemente con mis compañeros de trabajo						
		2	La relación con mis compañeros es sincera						
	Rutina	3	El trabajo que realizo es rutinario						
		4	No presto atención en mis labores						
		5	Dejo sin hablar a mis compañeros de trabajo						
	Periodo		6	La información brindada por mis compañeros es confusa.					
			7	Mis compañeros no entregan sus informes dentro de los periodos establecidos					
			8	no tengo confianza en las entregas de los informes de los trabajadores.					
			9	Me da confianza respecto a la información que entregan mis compañeros.					

Flexibilidad	Equilibrio entre la vida laboral	10	El ritmo de trabajo no permite tener un equilibrio en la vida laboral.						
		11	El nuevo ritmo de trabajo permite tener una buena vida laboral.						
	Equilibrio entre la vida personal	12	El ritmo de trabajo no permite tener un equilibrio en la vida personal.						
		13	El nuevo ritmo de trabajo permite tener una buena vida personal						
Lugar de trabajo	Dinámica laboral tradicional	14	Consideran mis horarios y dinámica tradicional de trabajo.						
		15	Es la misma carga laboral antes de la pandemia.						
	Cumplimiento de horarios de trabajo	16	Cumplen con todos los requerimientos de un trabajo de oficina						
		17	La exigencia en la carga de trabajo fue más alta						
		18	Existe compromiso de realizar las actividades						
		19	Toman en cuenta los horarios de trabajo						

Pertinencia de los ítems: 0= no pertinencia, 1= pertinencia

Rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Nº	ÍTEM	0	1
Mecanismos de trabajo	Cumplimiento de compromisos	20	El equipo de trabajo Cumplió con sus obligaciones laborales.		
		21	El equipo de trabajo Cumplió con los horarios laborales		
	Interesados, clientes y beneficiarios (usuarios)	22	Los trabajadores mostraron más interés en este tipo de trabajo remoto		
		23	El trabajo remoto resultó beneficioso para el rendimiento laboral de los trabajadores.		
		24	Se puede trabajar sin interrupciones.		
		25	Comprendió la información que le brindaba.		
Organización	Basados en la cooperación	26	El trabajo remoto fue orientado a la cooperación de equipo de trabajo		
		27	El trabajo remoto fue individualista		
	Dirección en los trabajadores	28	Se capacitó a los trabajadores sobre este tipo de trabajo remoto.		
		29	Cuando me equivocaba volvían a explicarme.		

Evaluación de trabajos	Tipos de evaluación	30	Estimulan los deseos de aprender más de forma remota		
		31	No critican ni juzgan cuando nos equivocamos remotamente		
		32	A las evaluaciones les faltó mayor comunicación o fortalecer los protocolos para comprender mejor las dinámicas.		
	Mecanismos que se deben presentar para organizar	33	Se mostró correctamente los informes y avances		
		34	Utilizó adecuadamente el trabajo remoto		
		35	Se realizó todas las actividades y tareas		
		36	La participación de ambos trabajadores fue activa y cooperativa.		
		37	Los trabajadores que laboraron remotamente se involucraban para resolver los problemas.		

Anexo 3: Cálculo de la muestra

Se tiene una muestra se encuentra señalada con un tamaño de la población (usando la fórmula de poblaciones finitas) de la siguiente forma:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde

N= tamaño de la población (98)

Z= confianza (90%)

P= probabilidad de éxito esperada (0.5)

D= grado de precisión (0.9)

Q= Probabilidad de fracaso esperada (0.5)

$$n = (98 * 1.64 * 1.64 * 0.5 * 0.5) / ((0.05 * 0.05 * (98 - 1) + 1.64 * 1.64 * 0.5 * 0.5)) = 72.02 \approx 73$$

A un nivel de confianza del 90%, considerando una probabilidad de éxito del 50%, y una precisión del 5%, a un tamaño de la población de 98 colaboradores, se calculan 73 encuestas.

Anexo 4: Validez de contenido

Tabla 15. Prueba de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,621
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	71,111
	gl	45
	Sig.	,00

Tabla 16. Comunalidades

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
Nos saludamos amablemente.	1,000	,908
Nos saludamos con un beso, un abrazo ò dándome la mano.	1,000	,863
El trabajo es rutinario	1,000	,969
No presto atención	1,000	,940
Dejó sin hablar a mis compañeros	1,000	,954
La información brindada por mis compañeros es confusa.	1,000	,968
Mis compañeros no entregan sus informes dentro de los periodos establecidos	1,000	,994
Se aseguró que no existe confianza en las entregas de los informes	1,000	,844
Me da confianza respecto a la información que entregan mis compañeros	1,000	,852
El ritmo de trabajo no permite tener un equilibrio en la vida laboral	1,000	,967
El nuevo ritmo de trabajo permite tener una buena vida laboral	1,000	,989
El ritmo de trabajo permite tener un equilibrio en la vida personal	1,000	,997
El nuevo ritmo de trabajo permite tener una buena vida personal	1,000	,799
Consideran mis horarios y dinámica tradicional de trabajo.	1,000	,925
Es la misma carga laboral antes de la pandemia	1,000	,922
Cumplen con todos los requerimientos de un trabajo de oficina	1,000	,997
La exigencia en la carga de trabajo fue más alta	1,000	,955
Existe compromiso de realizar las actividades	1,000	,993
Toman en cuenta los horarios de trabajo	1,000	,952
Cumplió con sus obligaciones	1,000	,967

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 5: Validez de constructo

Tabla 17. Correlación entre dimensión de la variable independiente

		Correlaciones		
		D1	D2	D3
D1	Correlación de Spearman	1	,721**	,516**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	19	19	19
D2	Correlación de Spearman	,721**	1	,611**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	19	19	19
D3	Correlación de Spearman	,516**	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	19	19	19

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

0,72

Tabla 18. Correlación entre dimensión de la variable dependiente

		Correlaciones		
		D1	D2	D3
D1	Correlación de Spearman	1	,521**	,56**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	62	26	26
D2	Correlación de Spearman	,521**	1	,611**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	26	19	26
D3	Correlación de Spearman	,516**	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	26	26	26

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

0,92

Anexo 6: Validez de criterio

Confiabilidad de instrumento

Tabla 19. Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1	0,811	19
V2	0,781	26

Anexo 7: Matriz de consistencia

Título: “Trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021”.

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DEPENDIENTE				
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021	El trabajo remoto se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021	Rendimiento laboral	Mecanismos de trabajo Organización Evaluación de trabajos	Cumplimiento de compromisos Interesados, clientes y beneficiarios (usuarios) Basados en la cooperación Dirección en los trabajadores Estudios acerca de los procesos Tipos de evaluación Mecanismos que se deben presentar para organizar El trabajo sin que se controle los progresos	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: No experimental Nivel de investigación: Transversal Método: Descriptivo, explicativo Población: trabajadores	98
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	INDEPENDIENTES				
¿Qué relación existe entre la flexibilidad y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?	Determinar la relación que existe entre la flexibilidad y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.	La flexibilidad se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021,	Trabajo remoto	Sentido de pertinencia	Relación con compañeros de trabajo Rutina Periodo	Muestra: trabajadores Muestreo: probabilístico	73
¿Qué relación existe entre el sentido de pertinencia y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?	Determinar la relación que existe entre el sentido de pertinencia y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021	El sentido de pertinencia se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021		flexibilidad	Equilibrio entre la vida laboral Equilibrio entre la vida personal		

¿Qué relación existe entre el lugar de trabajo y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021?	Determinar la relación que existe entre el lugar de trabajo y el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.	El lugar de trabajo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021.	Lugar de trabajo	Dinámica laboral tradicional Cumplimiento de horarios de trabajo
---	--	--	------------------	---

Tabla 20. Matriz de consistencia

Fuente. Propia