



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores
administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash –
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Valverde Guimaray, Vidal Pedro (ORCID: 0000-0001-7881-1610)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Ángel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

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

Agradecimiento

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

A los trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald por estas dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

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

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.MÉTODOLOGÍA.....	15
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2.Variables y operacionalización.....	17
3.3.Población, muestra y muestreo.....	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5.Procesamientos.....	21
3.6.Método de análisis de datos.....	21
3.7.Aspectos éticos.....	22
IV.RESULTADOS.....	23
V.DISCUSIÓN.....	32
VI.CONCLUSIONES	38
VII.RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Expertos de validación de instrumentos	20
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos.....	20
Tabla 3. Frecuencia del trabajo remoto con sus dimensiones.....	23
Tabla 4. Frecuencia del desempeño laboral con sus dimensiones	25
Tabla 5. Prueba de normalidad de datos	26
Tabla 6. Relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral	27
Tabla 7. Relación de los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral	28
Tabla 8. Relación entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral	29
Tabla 9. Relación entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral	30
Tabla 10. Relación entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema del estudio correlacional.....	16
Figura 2. Barra de los niveles del trabajo remoto con sus dimensiones.....	23
Figura 3. Barra de los niveles del desempeño laboral con sus dimensiones	25

Resumen

La gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos claves particularmente en esta emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19 para la gestión eficiente de los recursos humanos en la administración pública. El objetivo general es determinar la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. La metodología es de tipo aplicada, de diseño no experimental, y el enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios con 15 ítems para la variable de trabajo remoto y 12 ítems para la variable desempeño laboral. La población está conformada por 46 trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, presentando que el trabajo remoto se presentan en un nivel regular con 67.4% y el desempeño laboral con 58.7%, de este modo se *concluye* que se comprobó relación significativa ($Rho = 0.795$; sig. = 0.000) entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, dando a conocer que la entidad debe brindar los lineamientos y herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad. Además de rechazo la hipótesis nula.

Palabras clave: trabajo remoto, desempeño laboral, teletrabajo

Abstract

The management of remote work and job performance are key aspects particularly in this health emergency due to the COVID-19 pandemic for the efficient management of human resources in the public administration. The general objective is to determine the relationship between remote work and job performance in administrative workers at UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash - 2021. The methodology is of an applied type, non-experimental design, and a quantitative approach. For data collection, two questionnaires were used with 15 items for the remote work variable and 12 items for the work performance variable. The population is made up of 46 administrative workers from the Carlos Fermín Fitzcarrald UGEL, showing that remote work occurs at a regular level with 67.4% and job performance with 58.7%, thus it is concluded that a significant relationship was verified ($Rho = 0.795$; $sig. = 0.000$) between remote work and job performance in administrative workers of UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash - 2021, stating that the entity must provide the necessary guidelines and tools to workers so that they can develop a job efficient remote control and thus maintain its performance as expected by the entity. In addition to rejecting the null hypothesis.

Keywords: remote work, job performance, telecommuting

I. INTRODUCCIÓN

En 2020 hemos visto ajustes excepcionales en el sistema económico global y dentro de la internacional del trabajo. El once de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una plaga e instó a los gobiernos del sector a tomar este problema con severidad y prepararse para la ola primaria de la emergencia de salud pública. Con numerosas medidas drásticas, considerada una de las cuales fue el bloqueo en muchas naciones, afectando drásticamente a los procesos administrativos de las organizaciones y generando que los usuarios no puedan realizar sus gestiones pertinentes (OMS, 2020). Estas medidas afectaron el desempeño de los trabajadores, porque muchos de ellos no se encontraban preparados para realizar trabajo remoto y otra parte no contaba con los recursos como un dispositivo con acceso a internet para realizarlo, afectando las nuevas medidas adoptadas por las organizaciones (Sánchez, 2021).

En el contexto internacional se ha evidenciado los problemas que se afronta con el teletrabajo, en especial en los países de Sudamérica, es que no presentan un desarrollo tecnológico eficiente para adoptar estas nuevas formas de trabajo, principalmente en el sector público. Con la implementación de los lineamientos de Teletrabajo en Colombia, y tomando en consideración la legislación exterior, se ha podido resaltar que su utilidad incluye condiciones seguras de operación, consistentes en condiciones de operación, aspectos de protección social, peligros laborales, protección de la información y la implementación de herramientas tecnológicas, protección de la información, privacidad y hechos, y otras que deben ser tomadas en cuenta en la implementación de una política y modelo de Teletrabajo al marco regulatorio de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 en Colombia (Buitrago, 2020).

Así, en Perú, a modo de ejemplo, la mejora y alerta de las TIC se ha regulado como cobertura pública, la cual es transversal a todas las normas públicas que pudieran formularse para resolver problemas de diversa índole que afectan a los trabajadores, principalmente poblaciones susceptibles, principalmente a las entidades públicas que no cuentan con los medios tecnológicos para desarrollar trabajo remoto. Uno de ellos es acceder al trabajo esencial para cumplir con otros

derechos humanos y disfrutar de una vida digna. Por tanto, es como los Estados, que tienen la obligación de reconocer, custodiar y asegurar el derecho a la laboral, de generar posibilidades de empleo sin discriminación y a los que puedan acceder libremente (Valencia, 2018).

Desde 2013, el Perú cuenta con el marco legal que regula el teletrabajo, que no fue adoptado en su totalidad en el país, por los paradigmas que existen sobre el trabajo remoto en las organizaciones, el cual pasó a promulgarse con la Ley N° 30036 denominada “Ley que Regula el Teletrabajo”; Sin embargo, la ley con el propósito de ejecutarla se aprueba después de años, con esta Ley se regulariza la provisión de ofertas a través de la modalidad de teletrabajo, que se caracteriza por ejercitar sus actividades laborales de forma remota mediante el uso de las TIC. “El mercado está preparado para aplicar esta modalidad de trabajo de forma segura, sin incumplir la normativa laboral legal” (Valero y Riaño, 2020). En marzo de 2020, aprueban el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y en sus artículos 16 y 17, establece que todas las organizaciones peruanas (públicas y personales) inicien la implementación del Trabajo a Distancia; donde, de manera obligada, las instituciones públicas deben adaptarse a este nuevo tipo de laboral denominada "Teletrabajo" o trabajo remotas. Antes de este decreto, las instituciones públicas a nivel vecinal y vecinal no utilizaban este tipo de trabajo.

En la región Ancash se puede evidenciar que múltiples empresas han adoptado nuevas tendencias para poder realizar trabajo remoto, uno de ello es la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, donde se evidencia que la pandemia ha obligado a las entidad a realizar aislamiento social y no se podía realizar trabajo presenciales, pero existía la necesidad de seguir continuando con los servicios que brinda la UGEL a los usuarios, para ello fue necesario recurrir a nuevas formas de trabajo, para ello los trabajadores no se encontraban preparados para afrontar los aspectos tecnológicos y al inicio presentaron problemas por la capacidad de manejo de herramientas tecnológicas y poder realizar trabajo remoto, además de ello algunos de los trabajadores no contaban con los recursos necesario para una adecuada adopción de los procesos.

Con lo evidenciado se tiene como problema general la interrogante ¿Cuál es la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?; de ahí se tiene como problemas específicos: 1) ¿En qué medida los Efectos económico - laborales se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?; luego se presenta 2) ¿En qué medida los Efectos jurídico - contractuales se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?; además se tiene 3) ¿En qué medida los Efectos sociales - familiares se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?; luego se presenta 4) ¿En qué medida los efectos tecnológicos y se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?

Según la justificación que presenta el estudio tiene como sustento ayudar a dar a conocer los sucesos que se presentan el trabajo remoto relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores para poder brindar las recomendaciones necesarias que ayuden a mejorar la percepción que se presente, para ello se tiene que la relevancia social porque se planteó un análisis del trabajo remoto que se realiza durante la pandemia evidenciando la adopción que han tomado y las acciones que se han realizado en el desempeño que realizan los trabajadores en su trabajo cotidiano, desarrollando un análisis de los sucesos acontecidos en cada etapa que se presente en el estudio. En el caso de la justificación práctica, el estudio planteó un análisis estadístico donde se pudo evidenciar los niveles que se presenten en cada variable, según la percepciones de los trabajadores de la entidad, por otro lado en el campo metodológico se planteó instrumentos que permitieron el análisis de las variables, las cuales pueden ser utilizadas en futuros estudio que faciliten el análisis de otros contextos, finalmente en el campo teórico, el estudio es de gran utilidad para futuros estudios porque puede ser utilizado como antecedente para seguir profundizando con la problemática planteada.

Para realizar el análisis de la entidad se propone como objetivo general: Determinar la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. De ahí se tiene como objetivos específicos: 1) Estudiar la relación de los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. Además, se tiene: 2) Precisar la relación entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. 3) Conocer la relación entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. Finalmente se tiene: 4) Establecer la relación entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.

Como hipótesis se tiene: Existe la relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. Como hipótesis se tiene: No existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. Como hipótesis específicas se tiene: 1) Existe la relación significativa entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. 2) Existe la relación significativa entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. 3) Existe la relación significativa entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021. 4) Existe la relación significativa entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional: Suarez (2020), en la tesis titulada “Modalidad del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la UGEL San Pedro”, cuyo objetivo general es determinar la relación que se presenta entre el teletrabajo y la calidad de servicio, la metodología aplica se basa en los lineamientos que se establecen en los estudios cuantitativos, para ello se plasman datos numéricos que permiten su análisis, seleccionando como diseño es no experimental, evitando intervenir en el comportamiento de la muestra, conclusiones: Los resultados han arrojado un valor de 0.661 de relación entre las variables seleccionadas para el estudio que se basan en el teletrabajo y la calidad en el servicio, dando a conocer que la modalidad de realizar trabajo desde casa y los lineamientos que se tenga para desarrollarlo como el cumplimiento de actividades es favorable para que se tenga una aceptable percepción de la calidad en el servicio.

Otro estudio registrado es por Altamirano (2017), en la tesis titulada “Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima”, cuyo objetivo es determinar la relación que se presenta entre el impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional, para el desarrollo del procesos se basó en el método científico, donde se pudo evidenciar que se inclina al diseño no experimental, basándose en observaciones en un solo momento por lo que se consideró transversal, logrando concluir: La hipótesis planteada en el trabajo de investigación podría verificarse considerando que luego de aplicar las estrategias planteadas en el estudio ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$), con ello se pudo demostrar que el desempeño general de los colaboradores mejoró porque pasó de estar en algunos casos dentro de lo esperado en sintonía con las funciones estipuladas. a través de las frases de referencia del asentamiento o debajo de él, para estar actualmente dentro de lo esperado a través de la agencia y en algunos casos por encima de ella.

Bajo el contexto de Lima Ayala y Bustamante (2019), presento su estudio titulada “Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores

de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018”, presentando como objetivo general analizar cómo se presenta la relación del compromiso de trabajo y el desempeño que realizan los trabajadores de una empresa privada, para ello se tuvo en consideración los lineamientos que sigue el proceso del método científico, presentando como alcance temporal el transversal, permitiéndole concluir: Desempeño Laboral El 83.87% de los empleados tiende a un nivel Regular, el 12.9% a un buen grado y un 3,23% a un mal nivel. Reconociendo las hipótesis, las pruebas se habían logrado mediante el uso del control de correlación de Pearson R; el resultado recibido se convirtió en 0.520, lo que indica que la conexión entre las 2 variables descritas anteriormente y el grado de significancia son efectivas.

Huancas (2021), en Lima presento su tesis “Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo”, el estudio que se basó en conocer cómo se presenta los factores del desempeño laboral, para ello se basó todo el procedimiento del método científico, dando a conocer que el enfoque es el cuantitativo, porque presenta resultados estadísticos que permiten el análisis de los objetivos, logrando concluir: Al describir y estudiar la literatura determinada en los diez años restantes relacionados con los elementos de desempeño general del trabajo que mejoran el desempeño general de la actividad en los bibliotecarios, el 65% de la literatura se asocia con los siguientes factores: motivación del proceso, clima organizacional y orgullo laboral dentro de los diversos tipos. de dispositivos de registros. Mientras que el 35% está asociado a los indicadores, entre ellos, la pintura experta, el aporte del bibliotecario a la organización, las habilidades de interrelación entre sus colegas, el ritmo en el que atiende al consumidor y las habilidades comunicativas, adecuación de competencias, entre otros.

En Tarapoto Ríos y Vigo (2018), en su tesis titulada “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017”, desarrollaron un estudio que se basa en conocer cómo se presenta la relación de motivación con el desempeño en empresas privadas, para ello se basó en los lineamientos que se establece en el método científico, presentando el diseño no experimental porque se realizaron

observaciones por medio de instrumentos para obtener los resultados numéricos por lo que se considera de enfoque cuantitativo, logrando concluir: De acuerdo con el objetivo general de los estudios, la vida de una gran correlación cambió a decidida porque la tarifa P (Sig. (Bilateral)) es <0.05 , es decir, "0.000"; Asimismo, se descubre que el coeficiente de correlación indica una tremenda tarifa de cero.875, lo que indica que la correlación es excesiva. De esta forma, se deja familiarizar al Hola, que afirma que “existe un cortejo directo y amplio entre la motivación y las pinturas del desempeño general del personal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, dentro del período 2017”.

En Colombia Rodríguez y Pardo (2020), desarrollaron un estudio que se denomina “El teletrabajo en tiempos de Covid-19”, para el desarrollo se basó en el método científico, logrando concluir: Con la aparición de un nuevo coronavirus COVID-19 y su rápida expansión por todos los continentes, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la aptitud pública en estado de emergencia a nivel mundial, lo que significa que toda la población está expuesta a ella. Contagio y trae efectos que paralizan el sistema financiero. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el auge del sistema financiero mundial se ralentizará con la ayuda del 0,5%, incluso cuando en China la caída es cercana al 1%. Con el estudio se dio a conocer los sucesos que se presentan en el trabajo desde la modalidad desde casa y como se relaciona con el desempeño laboral.

El artículo desarrollado en Brasil por Benavides et al. (2021), con la denominación “el futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio”, para ello se tuvo que inclinar al diseño no experimental porque se realizaron observaciones durante el estudio y se evitó intervenir en el comportamiento de las variables, logrando concluir: La observación del teletrabajo y sus efectos en la salud es en estos días una prioridad de estudios urgentes en salud ocupacional, cuyos efectos pueden ser importantes para regularlo de manera segura. Una normativa que ha de tener como elemento vital la aptitud y seguridad ocupacional, que debe estar formada por cada uno de los asalariados, que voluntariamente han aceptado el teletrabajo, y los autónomos (autónomos). De lo

contrario, es muy viable que seamos capaces de ver un crecimiento dentro de la oferta de autónomos que realizan teletrabajo, si para ellos la regulación es muy laxa o inexistente, contribuyendo aún más a la precariedad e, incluso, a la informalidad en el empleo.

Otro artículo citado es lo desarrollado por Tapasco y Giraldo (2020), en el contexto de Colombia con la denominación “Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking”, para el desarrollo se presentó como inclinación seguir los lineamientos del enfoque cuantitativo, basándose en la presentación de resultados estadísticos para el análisis, logrando concluir: Entre las consecuencias, se ha descubierto que no siempre son los costos de inversión o los límites tecnológicos los que se convierten en los principales obstáculos; son los asociados al desconocimiento de la dificultad y problemas del control administrativo. Existen perfiles directivos marcadamente exclusivos entre los colectivos que realizan teletrabajo y las personas que no lo hacen. También existen estilos de asociación entre su disposición en la dirección de la adopción del teletrabajo y posiciones administrativas positivas. Entre ellos, la desconfianza en la dirección de esquemas organizativos no convencionales, la renuencia a cambiar la forma de correr y el uso de nuevos equipos virtuales.

El artículo desarrollado por López et al. (2021), con el estudio que presento como título “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas”, quien lo desarrolló en México con la finalidad de conocer cómo se presenta el desempeño laboral de una empresa privada, para ello se tuvo como análisis los lineamientos que se presentan referente al enfoque cuantitativo porque se basa en el análisis de pruebas estadísticas para conocer cómo se presenta la percepción, llegando a la conclusión: Se determinó que la satisfactoria existencia laboral incide de manera totalmente crítica en el desempeño laboral general de los médicos que laboran dentro del Instituto Mexicano de Bienestar Social, dentro del estado de Chiapas. En la medida en que los médicos encuestados mejoren su calidad de existencia laboral, tendrá un efecto en el desempeño general de su trabajo.

Otro de los artículos resaltantes es lo desarrollado por Rivero (2019), con el estudio que presento como título “Performance evaluation: current trends”, desarrollado en Cuba donde se analizó las tendencias actuales sobre la forma de evaluar el desempeño laboral, para ello se tuvo en consideración los lineamientos que se siguen para los estudios cuantitativos, basándose en datos numéricos para responder a los objetivos propuestos, logrando concluir: En más de un estudio realizado en empresas de Cuba, se ha demostrado que el procedimiento de evaluación del desempeño global tiene un bajo grado de integración a los enfoques de control de recursos humanos, lo que se manifiesta con la ayuda de una baja capacidad de superación personal, poca correspondencia entre los niveles de evaluación del desempeño y su falta de orientación más cercana al control de competencias.

Luego de presentar los trabajos previos, se realiza el desarrollo del sustento teórico de las variables mostrando como primer punto el sustento del trabajo remoto, para ello se tiene la teoría de las tecnologías basada en las TIC, es notorio que la tecnología ha penetrado todas las áreas donde se desarrollan y vinculan los Seres humanos. Requiere de espacios que sean adecuados para ir con los avances sin olvidar que los hombres y las mujeres se ven en la necesidad de adaptarse en forma imprevista e inesperada. Esto se evidencia más cuando se observa los progresos de la industrialización; los de las comunicaciones; las dinámicas sociales, culturales, económicas y políticas; las que trascienden de un determinado espacio geográfico, bien sea local o regional a un plano global e incluso las incontables cuando se involucra las redes sociales y el desorden organizacional de la sociedad donde se implantan (Belandria, 2019).

Los primeros trabajos sobre la brecha digital se han orientado al análisis del número y tipo de empresas que tenían derecho de entrada a una era en relación con las que ya no. Fundamentalmente, se centraron en determinar la infraestructura, la disponibilidad de computadoras y la accesibilidad a las TIC (Buenrostro y Hernández, 2019).

Siendo los fundamentos de la investigación las definiciones se tienen que es la ejecución de actividades laborales que emanan de un contrato a destajo, en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, que normalmente es la casa o residencia del teletrabajador, quien, asistido por medio de dispositivos tecnológicos y portátiles en una plataforma de comunicación, revisa sus obligaciones en tiempo real de sus supervisores instantáneos (Buitrago, 2020).

Herrera (2020) descubrió algunas diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo. Según el profesional, la pintura lejana tiene la característica de ser una modalidad que se convirtió en un logro coyuntural, a causa del Covid-19. Durante este modo, puede configurar reuniones con colegas y gerentes. Definió que se debe llegar a un acuerdo entre la corporación y el trabajador para decidir si las herramientas que va a utilizar para sus cuadros pueden ser patrocinadas o ya no, por ejemplo, la computadora portátil, internet, etc. Además, el trabajo lejano es Terminado desde doméstico y considera mayor flexibilidad para el trabajador.

Para el sustento de las dimensiones del trabajo remoto se tiene a Buitrago (2020), quien en su artículo menciona que la modalidad de trabajo remoto se puede analizar en cuatro elementos que son los efectos económicos -laborales, que hace referencia a la parte de rentabilidad, luego se tiene a la dimensión de efectos jurídico – contractuales, basado en los lineamientos de las directivas de la entidad, luego se tiene a la dimensión efectos sociales – familiares, que se basa en las relaciones con la familia y la dimensión efectos tecnológicos, que se basa en la administración de los recursos tecnológicos que cuenta.

La primera dimensión es efectos económico – laborales, se considera al impacto del trabajo remoto en la parte rentable de la empresa, su finalidad es dar a conocer los factores positivos y negativos que se tiene de la empresa, para ello se plantea como indicadores el análisis de la minimizar los costos de la entidad, luego se tiene analizar la productividad en un entorno remoto, además de ello se tiene la flexibilidad de la carga horaria y las políticas de trabajo de la entidad (Silva y Li, 2020).

La segunda dimensión es efectos jurídico – contractuales, se basa en los lineamientos de la empresa relacionado a las directivas de la entidad en cuanto a programación de jornada laboral, la manera que se rotan al personal y el compromiso que presentan los trabajadores con la entidad (Uribe et al. 2021).

La tercera dimensión es efectos sociales – familiares, se fundamenta en la generación de relaciones con la familia, al realizar un trabajo remoto los trabajadores cuentan con as tiempo para pasar con sus familiares, basado en los indicadores de la calidad de vida para el trabajador con su familia, luego se tiene a las relaciones que presenta con sus familiares y a la permanecía en su hogar (Medina et al., 2021).

La cuarta dimensión es efectos tecnológicos, se basa en el impacto que genera realizar trabajo remoto en base a la reducción de la contaminación, luego también minimizar el tráfico vehicular por el desplazamiento de los trabajadores, así se tiene el acceso a las tecnológicas y el alcance a la información que presentan los trabajadores (Carrasco, 2021).

OIT (2021), precisó, la era digital está cambiando el mundo laboral. En la última década, se observa la expansión de la conectividad, los servicios de computación y las innovaciones en las tecnologías de la información y las comunicaciones. Prácticamente desde marzo de 2020, la pandemia de la COVID-19 ha ocasionado un aumento de las modalidades de trabajo a distancia.

Estévez y Solano (2021), refieren, los aspectos positivos son el aumento de la eficiencia laboral, la reducción del tiempo y los gastos por traslados, protección ambiental, el mejoramiento de la satisfacción laboral, la disponibilidad de horarios libres, atención de compromisos familiares. Las características negativas, son el aislamiento laboral, perjuicio en el desarrollo de la carrera y formación, menor compromiso en el trabajo, exceso de horas laboradas, riesgos físicos y psicológicos debido al estrés y desconexión, mezcla de la vida privada y deberes laborales.

Ortega (2020), señaló, estamos ante una oportunidad sin precedentes de emitir normas laborales debidamente conciliadas que permitan a las personas

ser más afables y saludables en este naciente y extensivo mundo del trabajo. Las reglamentaciones deben contener acciones de traslado de labores a otros lugares y capacitación funcional en domicilios, flexibilización de jornadas respetando las horas de trabajo, intervalo de descanso, compromiso familiar, fijación de horas disponibles y derecho a la desconexión digital.

Luego se tiene el sustento del desempeño laboral, al mencionar a la teoría que lo sustenta se realizó una indagación en diferentes fuentes registrando como principales teorías que se basan se encuentra la teoría de la equidad, otra que se considera relevante para el desarrollo del estudio es la teoría de las expectativas, así como también se registró a la teoría de la finalidad o también conocida como teoría de metas, todas estas teorías fueron las que sustentaron el desarrollo del estudio (López et al., 2021). Dentro de ello se tiene al sustento que se tomo en cuenta para desarrollar el desempeño laboral.

Dentro de las definiciones que se tiene del desempeño laboral Morten, (2018), Lo define como el efecto de la conducta ante un cargo, asignación o función, que dependerá del instrumento para graduar su grado entre la empresa comercial y el empleado. Es decir, que el desempeño global de un colaborador será el resultado del esfuerzo de él antes de sus obligaciones o deberes diarios y que este dependerá adicionalmente de cómo sea la relación entre jefe y colaborador. Otra referencia que tenemos es a Bersin, (2019), la conceptualiza para desarrollar el desempeño general es una de las ideas esenciales de la psicología porque los sueños, los objetivos, el desempeño general se pueden medir, y son millas donde el individuo tendrá que hacer. su máximo esfuerzo para lograrlos.

Se tiene que es el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de la organización en cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades con dirección de los objetivos que presenta la entidad, sitio de análisis, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico (Espinoza et al., 2020).

Para la selección de las dimensiones se tiene al autor Espinoza et al. (2020), quien menciona los elementos necesarios para poder analizar el desempeño que

presenta un trabajador con la entidad donde labora, mencionando a lo siguiente: Uno es competencia que se basa en las habilidades personales de los trabajadores, otro es logro de metas, que se basa en la evaluación del desempeño que presenta en trabajador y finalmente se tiene al potencial del mejoramiento, que se basa en los lineamiento de la entidad para mejorar la capacidad profesional de los trabajadores.

La primera dimensión es competencia, se basa en las características personales que presentan los trabajadores frente a los demás compañeros, haciendo mención al conocimiento que presentan, las destrezas para desarrollar su trabajo y a los modos de comportamiento que presentan frente a sus compañeros de trabajo (Rodríguez y Lechuga, 2019).

La segunda dimensión se basa en logro de metas, se refiere al cumplimiento de las directivas que requiere la entidad y al logro de los lineamientos que se establece en las funciones que deben realizar para ello se basa en los indicadores de factores profesionales, acompañada de los aspectos financiero que puedan recibir y los ascensos que pueda alcanzar dentro de la entidad (Pashanasi, et al., 2021).

La tercera dimensión es potencial del mejoramiento, para ello se fundamenta que se basa en la parte estratégica de la entidad presentando como indicadores a las misión y visión de la entidad y de la proyección que se tenga en el futuro (Foncubierta y Sánchez, 2019).

Chiavenato (2007), sostiene que la evaluación del desempeño es una técnica dinámica a través de la cual se diagnostica el desempeño general que logra un colaborador en su proceso, es una apreciación científica de un trabajador basada en los deportes que cumple, los deseos y resultados a completar. y su capacidad de mejora, se sustenta en la evaluación de la actividad y además se utiliza para decidir o estimar el costo, la excelencia y las características de alguien y específicamente su contribución a la organización.

Quispe (2015), sugiere que el tema máximo crucial en la actividad de un individuo son las pinturas, idealmente concebidas como una actividad social, en las que cuenta la importancia de la motivación para cosechar sueños y satisfacer necesidades sociales de todo tipo. Herzberg expresó su concepto fundado en una cadena de entrevistas con empleados y especialistas distintivos. Pedirles que recuerden eventos sin nombre, para mostrar los efectos que habían tenido en su comportamiento. Herzberg localizó una secuencia de condiciones de trabajo y aditivos que desencadenaron altos niveles de satisfacción y motivación en el trabajo.

Salunke y col. (2020); destacó que, el impacto del desarrollo laboral se presenta dentro de la percepción del espléndido esfuerzo por lograr un rol propicio, tanto hacia la popularidad social, la popularidad, una tarea apasionante y la formación, para motivar más producción; Por otro lado, destacaron que, el impacto de la mejora de la actividad se proporciona dentro de la noción del notable esfuerzo por conseguir un protagonismo, el objetivo definitivo de los directivos y es lo que orienta sus decisiones en cuanto a la disposición de las técnicas. y actividades laborales (Baquero y Cárdenas, 2019); Finalmente, la evaluación del desempeño general parte de su respectiva evaluación. El análisis del desempeño o la gestión general de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar a los empleados. Entre sus objetivos más importantes podemos destacar la mejora no pública y experta de los colaboradores, la mejora permanente de los resultados de la agencia y el buen uso de las fuentes humanas (Alles, 2015).

Desde el punto de vista epistemológico se ubica dentro del paradigma positivista, puesto que presenta resultados estadísticos que permiten analizar el comportamiento de las variables seleccionadas y el nivel de relación que presentan por medio de pruebas estadísticas, por lo tanto, se considera de enfoque cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El estudio se consideró aplicada, al respecto Salgado (2018), expresa que cuando se habla de los estudio de tipo aplicada se hace mención a la indagación de sustento teórico sobre el trabajo remoto y junto ello al desempeño laboral, realizando una revisión sistemática de información en diferentes fuente como revistas indexadas, repositorios, entre otros, con la finalidad dar a conocer el desenlace teórico de las variables para poder ser analizadas y obtener la información requerida para el desarrollo.

Se consideró de nivel descriptivo porque presenta como característica describir la percepción que se tiene de las variables y por medio de pruebas estadísticas conocer el nivel de correlación que se presenta entre las variables (Salgado, 2018). Se consideró analítico porque se basa en el diagnóstico de los sucesos que se presentan de las variables que es teletrabajo y desempeño laboral.

Cuando se comenta del enfoque que presentó se hace mención que es cuantitativo, definida por Tamara et al. (2017), como estudios que presentan análisis estadísticos y que permiten ser analizadas por medio de tablas y figuras que presentan su análisis. Dentro del estudio se plantea aplicar técnicas, junto a ello sus instrumentos de medición que permitan analizar a las variables por medio de métodos estadísticos.

3.1.2. Diseño de investigación:

Referente al diseño se consideró no experimental, referente a ello se tiene Salazar et al. (2018), quienes expresaron que este tipo de diseño se desarrollan por las observaciones que se realizan a las variables seleccionadas, que en el caso del estudio es trabajo remoto y desempeño laboral, para ello no intervienen en los

sucesos que se presentan en la entidad y solo realizan observaciones y recojo de datos por medio de instrumentos.

También se consideró correlacional, desde el punto de vista de Sánchez y Reyes (2015), se basa en el análisis estadístico del nivel de relación que presentan dos variables. En el caso del estudio se basa en analizar el nivel de relación que se obtiene del trabajo remoto y el desempeño de los trabajadores.

Finalmente se consideró transversal, porque al momento de realizar el análisis de datos se realiza en un determinado tiempo y espacio que lo determina el investigador en coordinación con las personas informantes de la entidad (Pretell, 2017).

El esquema que se alinea al estudio se basa en:

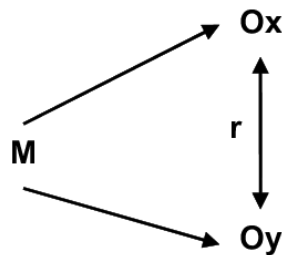


Figura 1. Esquema del estudio correlacional

Dónde:

- M:** Muestra de estudio.
- Ox:** Observación del trabajo remoto
- Oy:** Observación del desempeño laboral
- R:** Relación que presentan.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables de estudio:

Variable (X): Trabajo remoto

Al realizar la definición conceptual

Se tuvo que es la ejecución de actividades laborales que emanan de un contrato, en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, que normalmente es la casa o residencia del trabajador, quien, asistido por medio de dispositivos tecnológicos y portátiles en una plataforma de comunicación, revisa sus obligaciones en tiempo real de sus supervisores instantáneos (Buitrago, 2020).

De ello se tiene que operacionalmente

Se considera a la modalidad de trabajar desde el hogar, utilizando las herramientas tecnológicas necesarias que permitan seguir desarrollando sus actividades y funciones cotidianas para la empresa; en el caso del estudio se evalúa por medio de la aplicación de un instrumento.

Descrita con las dimensiones de Efectos económico – laborales, presentando como indicadores a disminución de costos, luego se tiene a mayor productividad, continuado de flexibilidad laboral y finalmente se tiene a las políticas de trabajo. Como segunda dimensión que se plantea en el estudio se tiene a efectos jurídico – contractuales, presentando como indicadores a flexibilidad de horarios, luego se tiene a la disminución de ausentismo, de ahí se presenta a la baja rotación de personal y se tiene al compromiso laboral. Como tercera dimensión se tiene a efectos sociales – familiares, para ello se presenta como indicadores a mejoramiento de la calidad de vida, luego se tiene a las relaciones familiares y la permanencia en el hogar. Como ultima dimensión se tiene efectos tecnológicos, para ello se presenta los indicadores de reducción contaminación, luego se tiene a la reducción tráfico vehicular, así mismo se evalúa el acceso a las TICs, finalmente se tiene a la disponibilidad de información. Todo lo mencionado se analiza por medio de la aplicación de una escala ordinal.

Variable (Y): Desempeño laboral

Al mencionar a la definición conceptual

Se tiene que es el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de la organización en cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades con dirección de los objetivos que presenta la entidad, sitio de análisis, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico (Espinoza et al., 2020).

Luego al mencionar a la definición operacional

Se considera a las funciones que se realiza dentro de la empresa, teniendo en cuenta el MOF y la evaluación que pueda realizar el área de recursos humanos; en el caso del estudio será evaluada por medio de la aplicación de un instrumento.

Para ello se tiene como dimensiones a la competencia, presentando a sus indicadores de conocimiento en el área, luego se tiene a las destrezas laborales del trabajador y se tiene al modo de comportamiento, que se basa en las relaciones con los compañeros de trabajo. La siguiente dimensión que se evalúa es logro de metas, para ello se presenta como indicadores el aspecto individual del trabajador, luego se tiene a la parte financiera, que se basa en la remuneración que reciben y finalmente se tiene al posicionamiento en la entidad, que se relaciona con los ascensos laborales. La tercera dimensión que se evalúa es potencial del mejoramiento, con los indicadores de fines de la organización y fortalecimiento de procesos. Todo lo mencionado al ser desarrollado en el estudio se analiza por medio de una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población.

La población de estudio se consideró 46 trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, quienes son los nombrados y contratados de la entidad. En el caso de la población se consideró a todos los invocados que presentaron los conocimientos necesarios que se analiza por el investigador y que por medio de la experiencia que presentan se dan a conocer los sucesos (Ochoa, 2019).

Para la selección de la muestra se consideró la misma cantidad por ser una cantidad reducida y el investigador presenta alcance a todos los sujetos que integran la muestra, por lo tanto, se considera como una muestra de tipo censo. Al respecto Neill y Cortez (2018), expresan que la muestra de tipo censo se da cuando se tiene una población reducida o el investigador presenta acceso a todos los involucrados para poder aplicar los instrumentos seleccionados en una investigación.

Criterios de inclusión: Dentro de los criterios de inclusión se tiene a los 46 trabajadores administrativos nombrados y contratados de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald.

Criterios de exclusión: Se considera al personal contratado que presente una permanencia menor a 3 meses.

Unidad de análisis. Se considera a la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

Para el desarrollo del estudio se realizó la encuesta con los 46 trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, al respecto se tiene que Montalván et al. (2019), expresa que la encuesta dentro de los estudios cuantitativos es formulada con opciones cerradas para poder ser analizadas y plasmadas en resultados numéricos.

3.4.2. Instrumento:

Se aplicó de manera virtual un cuestionario de 27 ítems, dentro de ello 15 preguntas esta dirigidas para el trabajo remoto y 12 preguntas para el desempeño laboral. Al realizar un análisis del instrumento más adecuado para el estudio se tiene el cuestionario cerrado, estructurado con opciones politómicas de tipo Likert, presentando cinco alternativas de respuesta. Herbas y Rocha (2018), expresa que los cuestionarios que presentan opciones cerradas se utilizan con la finalidad de

categorizar las opiniones que se brinden de una problemática y se pueda plasmar en resultados estadísticos.

La Validez del estudio se realizó por medio de la aplicación de juicio de expertos, en base a este proceso se tiene la selección de 3 profesionales con maestría o con el grado de doctor, a quienes se les entrega la matriz de validación y por medio de la experiencia que presenten se realizó la evaluación de la consistencia interna del instrumento. Hernández y Mendoza (2018), expresan que la validez de contenido se realiza con el propósito de conocer la coherencia y relación que se presenta entre ítem, con el indicador y las dimensiones que presenta una variable determinada.

Tabla 1. Expertos de validación de instrumentos

Expertos	Especialidad	Dictamen
Dr. Ponte Quiñones Elvis Jerson	Educación	Aplicable
Dr. Genny Marisol Flores Orrillo	Educación	Aplicable
Mag. Rosa Dolora Ayala Amez	Administración	Aplicable

Elaboración propia

Del mismo modo se aplicó la *Confiabilidad* en una prueba piloto con 10 trabajadores administrativos para que puedan brindar sus opiniones y luego ser tabuladas en una base de datos para poder obtener el valor del alfa de Cronbach y determinar el grado de confiabilidad que presenta el instrumento por medio de técnicas estadísticas.

Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Análisis
Cuestionario de trabajo remoto	0.842	Alta
Cuestionario de desempeño laboral	0.868	Alta

Elaboración propia

Presentando una confiabilidad de 0.842 para la variable trabajo remoto y de 0.868 para la variable desempeño laboral.

3.5. Procedimiento

Al realizar la fase de procedimiento del estudio se tuvo en cuenta los lineamientos de la universidad y se basó desde la parte de inicio, hasta la culminación del proceso del estudio, para ello se inicia con la determinación de la entidad para ser analizada, luego se ubica la problemática que se presenta y se logra definir a las variables a ser estudiadas, en el caso es trabajo remoto y desempeño laboral, luego se solicita a la universidad la carta de presentación para ser ingresada a la entidad, donde se tuvo una respuesta del acceso a la información, para luego realizar un cronograma de actividades de las formas de recojo de datos por el investigador, luego se seleccionan los métodos estadísticos para ser aplicados y se obtienen los resultados que permiten arribar a conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Al mencionar los métodos para analizar los datos del estudio se tuvo en consideración los lineamientos que parte del recojo de datos por medio de los instrumentos, luego con el apoyo del programa de Excel y SPSS, realizar la tabulación de datos y obtener los resultados que respondan a los objetivos establecidos en el estudio.

Estadística descriptiva, es un proceso que se realizó para dar a conocer los niveles que se presentan de cada variable, en conjunto con sus dimensiones, presentando las fortalezas y las debilidades que se registren por medio de las opiniones.

Estadística inferencial, es un proceso que se realizó con el propósito de dar a conocer el nivel de relación que se presenta en el estudio, para ello se elabora una prueba de normalidad de datos, dependiendo del tamaño de la muestra se selecciona el método, luego con el resultado se determina si la muestra es paramétrica o presentan características no paramétricas, con ello se utiliza para sustentar por qué se selecciona un método inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Al mencionar las consideraciones éticas que se utilizaron en el estudio se menciona al consentimiento informando, que parte de contar con un documento introductorio para ser entregado a los trabajadores y poder dar a conocer la finalidad que presenta el estudio y los beneficios que trae a la entidad, luego se tiene el anonimato, esto se resalta porque en todo el proceso del estudio no se consideran datos personales de los trabajadores, para evitar exponer de manera públicas sus opiniones.

De la misma manera se considera a la originalidad, porque en todo el proceso que se desarrolla en el estudio se considera la citación bajo la norma APA para citar a los autores considerados en el desarrollo del estudio.

IV. RESULTADOS

En esta fase del estudio se detalla el análisis estadístico de los niveles presentados según los resultados de las opiniones de los encuestados, para ello se tiene el análisis descriptivo donde se detallan las frecuencias alcanzadas por variable con sus dimensiones y luego se detalla en análisis inferencial para dar a conocer el nivel de relación que se presenta entre los objetivos propuestos en el estudio.

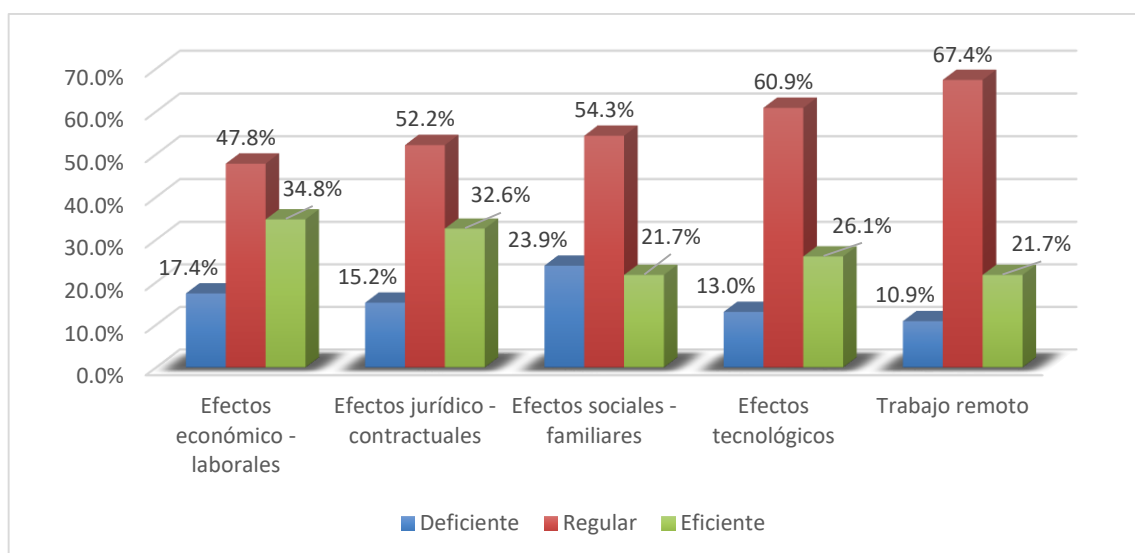
Análisis descriptivo

Tabla 3. Frecuencia del trabajo remoto con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Efectos económico - laborales	8	17.4%	22	47.8%	16	34.8%	46	100.0%
Efectos jurídico contractuales	7	15.2%	24	52.2%	15	32.6%	46	100.0%
Efectos sociales - familiares	11	23.9%	25	54.3%	10	21.7%	46	100.0%
Efectos tecnológicos	6	13.0%	28	60.9%	12	26.1%	46	100.0%
Trabajo remoto	5	10.9%	31	67.4%	10	21.7%	46	100.0%

Fuente: Base de datos de los encuestados

Figura 2. Barra de los niveles del trabajo remoto con sus dimensiones



Fuente: Tabla 1.

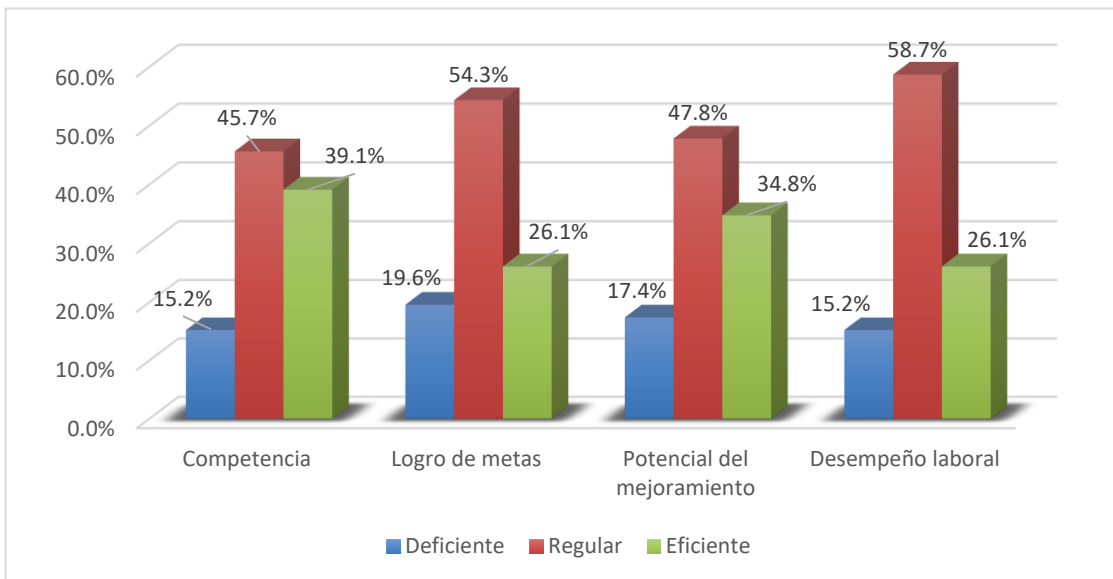
Interpretación: Luego de realizar un análisis de las opiniones de los servidores de la municipalidad se tiene los resultados para los efectos económicos – Laborales, 8 servidores que representan el 17.4% lo evalúan como deficiente, luego se tiene que 22 servidores que conforman el 47.8% lo ubican como regular, de ahí se tiene que 16 servidores que integran el 34.8% lo ubican como eficiente. Al mencionar a los efectos jurídicos – contractuales, se tiene que 7 servidores que corresponden al 15.2% lo consideran como deficiente, luego se tiene que 24 servidores que corresponden al 52.2% lo ubican como regular y 15 servidores que representan al 32.6% lo evalúan como eficiente. Al realizar en análisis de los efectos sociales – Familiares se tiene que 11 servidores que corresponden al 23.9% lo evalúan como deficiente, luego se tiene que 25 servidores que integran el 54.3% lo ubican como regular, finalmente se tiene a 10 trabajadores que conforman al 21.7% lo consideran como eficiente. Al realizar el análisis de los efectos tecnológicos se tiene a 6 trabajadores que corresponden a 13.0% lo consideran como deficiente, luego se tiene que 28 servidores que corresponden al 60.9% lo consideran como regular y 12 servidores que integran el 26.1% lo Evalúan como eficiente. Al mencionar a los efectos tecnológicos se tiene que 5 servidores que corresponden al 10.9% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 31 servidores que corresponden al 67.4% lo encuentran como regular, finalmente se tiene que 12 servidores que corresponden al 26.1% lo evalúan como eficiente. Al mencionar al trabajo remoto se tiene que 5 servidores que corresponden al 10.9% lo ubican como deficiente, luego se tiene que 31 servidores que representan el 67.4% lo ubican como regular, finalmente se tiene que 10 servidores que conforman el 21.7% lo consideran como eficiente.

Tabla 4. Frecuencia del desempeño laboral con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Competencia	7	15.2%	21	45.7%	18	39.1%	46	100.0%
Logro de metas	9	19.6%	25	54.3%	12	26.1%	46	100.0%
Potencial del mejoramiento	8	17.4%	22	47.8%	16	34.8%	46	100.0%
Desempeño laboral	7	15.2%	27	58.7%	12	26.1%	46	100.0%

Fuente: Base de datos de los encuestados

Figura 3. Barra de los niveles del desempeño laboral con sus dimensiones



Fuente: Tabla 2.

Interpretación: Luego de realizar un análisis de las opiniones de los servidores de la municipalidad se tiene los resultados para la competencia se tiene que 7 servidores que conforman el 15.2% lo evalúan como deficiente, luego se tiene que 21 servidores que conforman el 45.7% lo ubican como regular, finalmente se tiene que 18 servidores que corresponden al 39.1% lo ubican como eficiente. Al realizar el análisis del logro de metas se tiene que 9 servidores que corresponden al 19.6% lo consideran como deficiente, de ahí se tiene que 25 servidores que representan en 54.3% lo consideran como regular, finalmente se tiene que 12 servidores que corresponden al 26.1% lo ubican como eficiente. Al mencionar al potencial del mejoramiento se tiene que 8 servidores que corresponden al 17.4% lo consideran como deficiente, luego se ha ubicado que 22 servidores que integran el 47.8% lo

encuentran como regular, finalmente se tiene que 16 servidores que representan al 34.8% lo encuentran como eficiente. Al realizar un análisis del desempeño laboral se tiene que 7 servidores que corresponden al 15.2% lo evalúan como deficiente, luego se tiene que 27 servidores que corresponden al 58.7% lo ubican como regular, finalmente se tiene que 12 servidores que integran el 26.1% lo ubican como eficiente.

Análisis inferencial

En esta parte del estudio se analiza las puntuaciones obtenidas de las variables para comprobar la distribución que presenta la muestra y poder determinar el método inferencial más adecuado para realizar la comprobación de los objetivos y las hipótesis establecidas.

Tabla 5. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,188	46	,000	,889	46	,000
Desempeño laboral	,199	46	,000	,881	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los datos presentados en la tabla dan a conocer la distribución que presenta los datos otorgados por los servidores que conforman la muestra, para ello se ha seleccionado el método de Shapiro-Wilk por ser una muestra menor a 50. En el caso de los resultados obtenidos se tiene que el trabajo remoto ha logrado una significancia de 0.000 y para el desempeño laboral también se ha obtenido una significancia de 0.000, en ambos casos se considera como menor al 0.05, considerándose como una distribución no paramétrica y seleccionando el método de Rho de Spearman para analizar la relación que se presente entre los objetivos y para realizar la prueba de hipótesis.

Tabla 6. Relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral

		Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

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

Interpretación: Los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.795 diagnosticado como positiva considerable entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, dando a conocer que la entidad debe brindar los lineamientos y herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7. Relación de los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral

		Efectos económico - Desempeño laborales laboral		
Rho de Spearman	Efectos económico – laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Interpretación: Los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.676 diagnosticado como positiva considerable entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral, dando a conocer los beneficios económicos, vinculado al campo laboral que tiene realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8. Relación entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral

		Efectos jurídico - contractuales		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Efectos jurídico – contractuales	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Interpretación: Los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.641 diagnosticado como positiva considerable entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral, dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9. Relación entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral

		Efectos sociales - familiares	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Efectos sociales – familiares	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,559**
		N	. 46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 46

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

Interpretación: Los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.559 diagnosticado como positiva media entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral, dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10. Relación entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral

		Efectos tecnológicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Efectos tecnológicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,590**
		N	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	46

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

Interpretación: Los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.590 diagnosticado como positiva media entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral, dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general que se enfoca en determinar la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, de acuerdo a los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.795 diagnosticado como positiva considerable entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Dando a conocer que la entidad debe brindar los lineamientos y herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Resultados que concuerdan con lo expresado por Suarez (2020), en la tesis titulada “Modalidad del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la UGEL San Pedro”, cuyo objetivo general es determinar la relación que se presenta entre el teletrabajo y la calidad de servicio, la metodología aplica se basa en los lineamientos que se establecen en los estudios cuantitativos, para ello se plasman datos numéricos que permiten su análisis, seleccionando como diseño es no experimental, evitando intervenir en el comportamiento de la muestra, conclusiones: Los resultados han arrojado un valor de 0.661 de relación entre las variables seleccionadas para el estudio que se basan en el teletrabajo y la calidad en el servicio, dando a conocer que la modalidad de realizar trabajo desde casa y los lineamientos que se tenga para desarrollarlo como el cumplimiento de actividades es favorable para que se tenga una aceptable percepción de la calidad en el servicio.

Lo mencionado concuerda con lo expresado por Herrera (2020), descubrió algunas diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo. Según el profesional, el trabajo remoto tiene la característica de ser una modalidad que se convirtió en un logro coyuntural, a causa del Covid-19. Durante este modo, puede configurar

reuniones con colegas y gerentes. Definió que se debe llegar a un acuerdo entre la corporación y el trabajador para decidir si las herramientas que va a utilizar para sus cuadros pueden ser patrocinadas o ya no, por ejemplo, la computadora portátil, internet, etc. Además, el trabajo lejano es Terminado desde doméstico y considera mayor flexibilidad para el trabajador.

Referente al objetivo específico que se basa en estudiar la relación de los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, de acuerdo a los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.676 diagnosticado como positiva considerable entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral, por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula. dando a conocer los beneficios económicos, vinculado al campo laboral que tiene realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Resultados que concuerdan con lo expresado por López et al. (2021), con el estudio que presento como título “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas”, quien lo desarrolló en México con la finalidad de conocer cómo se presenta el desempeño laboral de una empresa privada, para ello se tuvo como análisis los lineamientos que se presentan referente al enfoque cuantitativo porque se basa en el análisis de pruebas estadísticas para conocer cómo se presenta la percepción, llegando a la conclusión: Se determinó que la satisfactoria existencia laboral incide de manera totalmente crítica en el desempeño laboral general de los médicos que laboran dentro del Instituto Mexicano de Bienestar Social, dentro del estado de Chiapas. En la medida en que los médicos encuestados mejoren su multa de existencia laboral, tendrá un efecto en el desempeño general de su trabajo.

Dentro de ello se tiene que Estévez y Solano (2021), refieren, los aspectos positivos son el aumento de la eficiencia laboral, la reducción del tiempo y los gastos por traslados, protección ambiental, el mejoramiento de la satisfacción laboral, la disponibilidad de horarios libres, atención de compromisos familiares. Las características negativas, son el aislamiento laboral, perjuicio en el desarrollo de la carrera y formación, menor compromiso en el trabajo, exceso de horas laboradas, riesgos físicos y psicológicos debido al estrés y desconexión, mezcla de la vida privada y deberes laborales.

Referente al objetivo específico que se basa en precisar la relación entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, de acuerdo a los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.641 diagnosticado como positiva considerable entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral. Por otro lado, an realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula. dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Resultados que concuerdan con lo expresado por Benavides et al. (2021), con la denominación “el futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio”, para ello se tuvo que inclinar al diseño no experimental porque se realizaron observaciones durante el estudio y se evitó intervenir en el comportamiento de las variables, logrando concluir: La observación del teletrabajo y sus efectos en la salud es en estos días una prioridad de estudios urgentes en salud ocupacional, cuyos efectos pueden ser importantes para regularlo de manera segura. Una normativa que ha de tener como elemento vital la aptitud y seguridad ocupacional, que debe estar formada por cada uno de los asalariados, que voluntariamente han aceptado el teletrabajo, y los autónomos (autónomos). De lo

contrario, es muy viable que seamos capaces de ver un crecimiento dentro de la oferta de autónomos que realizan teletrabajo, si para ellos la regulación es muy laxa o inexistente, contribuyendo aún más a la precariedad e, incluso, a la informalidad en el empleo.

De lo expresado se tiene el aporte de Ortega (2020), señaló, estamos ante una oportunidad sin precedentes de emitir normas laborales debidamente conciliadas que permitan a las personas ser más afables y saludables en este naciente y extensivo mundo del trabajo. Las reglamentaciones deben contener acciones de traslado de labores a otros lugares y capacitación funcional en domicilios, flexibilización de jornadas respetando las horas de trabajo, intervalo de descanso, compromiso familiar, fijación de horas disponibles y derecho a la desconexión digital.

Referente al objetivo específico que se basa en conocer la relación entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, de acuerdo a los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.559 diagnosticado como positiva media entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral, por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula. dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Resultados que concuerdan con lo expresado por Ríos y Vigo (2018), en su tesis titulada “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017”, desarrollaron un estudio que se basa en conocer cómo se presenta la relación de motivación con el desempeño en empresas privadas, para ello se basó en los lineamientos que se establece en el método científico, presentando el diseño

no experimental porque se realizaron observaciones por medio de instrumentos para obtener los resultados numéricos por lo que se considera de enfoque cuantitativo, logrando concluir: De acuerdo con el objetivo general de los estudios, la vida de una gran correlación cambió a decidida porque la tarifa P (Sig. (Bilateral)) es <0.05 , es decir, "0.000"; Asimismo, se descubre que el coeficiente de correlación indica una tremenda tarifa de 0.875, lo que indica que la correlación es excesiva. De esta forma, se deja familiarizar al HOLA, que afirma que "existe un cortejo directo y amplio entre la motivación y las pinturas del desempeño general del personal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, dentro del período 2017".

Al respecto se tiene que Morten (2018), lo define como el efecto de la conducta ante un cargo, asignación o función, que dependerá del instrumento para graduar su grado entre la empresa comercial y el empleado. Es decir, que el desempeño global de un colaborador será el resultado del esfuerzo de él antes de sus obligaciones o deberes diarios y que este dependerá adicionalmente de cómo sea la relación entre jefe y colaborador. Otra referencia que tenemos es a Bersin, (2019), la conceptualiza para pintar el desempeño general es una de las ideas esenciales de la psicología porque los sueños, los objetivos, el desempeño general se pueden medir, y son millas donde el individuo tendrá que hacer su máximo esfuerzo para lograrlos.

Referente al objetivo específico que se basa en establecer la relación entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, de acuerdo a los datos presentados por medio del método de Rho de Spearman se tiene un valor de 0.590 diagnosticado como positiva media entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral, por otro lado, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene un valor de significancia de 0.000, considerada como menor al 0.01 que se utiliza cuando la relación presente dos asteriscos, con ello se puede afirmar que se presenta una relación significativa entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Resultados que concuerdan con lo expresado por Rodríguez y Pardo (2020), desarrollaron un estudio que se denomina “El teletrabajo en tiempos de Covid-19”, para el desarrollo se basó en el método científico, logrando concluir: Con la aparición de un nuevo coronavirus COVID-19 y su rápida expansión por todos los continentes, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la aptitud pública en estado de emergencia a nivel mundial, lo que significa que toda la población está expuesta a ella. Contagio y trae efectos que paralizan el sistema financiero. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el auge del sistema financiero mundial se ralentizará con la ayuda del 0,5%, incluso cuando en China la caída es cercana al 1%. Con el estudio se dio a conocer los sucesos que se presentan en el trabajo desde la modalidad desde casa y como se relaciona con el desempeño laboral.

Lo mencionado concuerda con lo expresado por Chiavenato (2007), sostiene que la evaluación del desempeño es una técnica dinámica a través de la cual se diagnostica el desempeño general que logra un colaborador en su proceso, es una apreciación científica de un trabajador basada en los deportes que cumple, los deseos y resultados a completar y su capacidad de mejora, se sustenta en la evaluación de la actividad y además se utiliza para decidir o estimar el costo, la excelencia y las características de alguien y específicamente su contribución a la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se comprobó relación significativa ($Rho = 0.795$; sig. = 0.000) entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, dando a conocer que la entidad debe brindar los lineamientos y herramientas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad. Además de rechazo la hipótesis nula.

Segunda. Se demostró relación significativa ($Rho = 0.676$; sig. = 0.000) entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, dando a conocer los beneficios económicos, vinculado al campo laboral que tiene realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Tercera. Se contrastó relación significativa ($Rho = 0.641$; sig. = 0.000) entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Cuarta. Se comprobó relación significativa ($Rho = 0.559$; sig. = 0.000) entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

Quinta. Se demostró relación significativa ($Rho = 0.590$; sig. = 0.000) entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021, dando a conocer los beneficios que otorga la entidad, vinculado al campo laboral que tiene que realizar durante el trabajo remoto y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al director de la UGEL realizar capacitaciones dirigidas a los trabajadores para fortalecer sus competencias tecnológicas y puedan desarrollar su trabajo remoto con normalidad y cumplan con sus funciones de manera oportuna.
- Segunda.** Al jefe de personal realizar una evaluación de desempeño para determinar los trabajadores que requieren capacitaciones en manejo de programas información que permitan desarrollar con sus actividades asignadas.
- Tercera.** A los trabajadores de la UGEL informar a sus jefes inmediatos sobre las actividades que desarrollan para que se perciba el cumplimiento de sus funciones y que la dirección lo tome en cuenta en la evaluación que realice.
- Cuarta.** A los trabajadores informar de los medios tecnológicos que se requiera como equipo móvil y computadora, para poder desarrollar su trabajo remoto y cumplir con sus funciones.
- Quinta.** A los usuarios de la UGEL hacer llegar sus incomodidades por el servicio recibido por parte de los trabajadores y se puedan tomar las medidas correctivas para reducir los problemas presentados.

REFERENCIAS

- Altamirano, J. (2017). *Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima*. (Tesis de pos grado). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622666/Ocejo_PS.pdf?sequence=5
- Ayala, C. y Bustamante, A. (2019). *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018*. (Tesis de pos grado). Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhistian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Baquero, D., & Cárdenas, S. (2019). *Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic*. Revista Conrado, 15(70), 421-428.
- Benavides et al. (2021). *El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio*. 46 (1). <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=es>
- Belandria, G. (2019). *The concept of work and TIC*. 6 (12). <https://www.redalyc.org/journal/5530/553066097004/html/>
- Bersin, J. (2019). *Employee Experience: Develop a Happy, Productive and Supported Workforce for Exceptional Individual and Business Performance*. USA: Croydon.

- Buitrago, D. (2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. 11 (1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. 12 (3). Revista Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Buenrostro, H. y Hernández, M. (2019). *The Incorporation of ICT in Firms. Factors of the Digital Divide in MSMEs of Aguascalientes*. 50 (1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802019000100101
- Carrasco, R. (2021). *Telecommuting: advantages and disadvantages in organizations and collaborators*. 4 (2). Revista. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: 2007. Editorial McGraw Hill. 500 Págs.
- Estévez, A. y Solano, M. (2021). *Tele Trabajo, ¿Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina*. *Revista Ciencias Administrativas*, 9(17), 65-78. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n17/2314-3738-cadmin-17-64.pdf>
- Foncubierta, M. y Sánchez, J. (2019). *Towards happiness in workplace: Taking care of motivations and eliminating «digital fears»*. 9 (18). Revista Scielo. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200239

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Herrera, R. (2020). Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo. Qué hacer. (R. Nacional, Entrevistador) TV Perú. Lima.
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. 42(6). 123-160. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf
- Huancas, A. (2021). Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura. (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16028/Huancas_ga.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- López et al. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. 21 (2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. Recuperado de https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. Recuperado

de <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>

Morten, H. (2018). *Great at Work: The Hidden Habits of Top Performers*. New York: Simon & Shuster paperbacks.

OIT, (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2020a. *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Disponible en <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9. Recuperado de https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

Ortega, J. (2020). *Por una cultura de teletrabajo emocionalmente positivo e integralmente saludable*. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 20(1), 1-3. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/15557>

Pretell, E. (2017). *From scientific research to health policy design: the experience of iodine deficiency elimination in Peru*. 34(3). 538-543. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2017.v34n3/538-543/es/>

Quispe, E. (2015). Tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015". Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional Jose María Arguedas

- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. 23 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Ríos, I. y Vigo, Y. (2018). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017. (Tesis). Universidad Nacional De San Martín – Tarapoto. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20-%20Isa%C3%AD%20R%C3%ADos%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, D. y Pardo, M. (2020). El teletrabajo en tiempos de Covid-19. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. 87 (1). Revista Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Sánchez, M. (2021). Effects of home-office on workers' well-being. 30 (2). Revista Scielo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo (2018). *La importancia de la ética en la investigación*. Revista Scielo. ISSN 2218-3620. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305

- Salunke, S. B., Taggu, M., Tripathi, N., & Laishram, B. (2020). Regional Variations in Construction Labor Productivity - The Case of Two Indian States. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(3), 409–425.
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Silva, G. y Li, F. (2021). *Key Tele-work factors that affect the win-win relation between the worker and the Costa Rican company*. 11 (1). *Revista Scielo*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000100069&script=sci_arttext
- Suarez, L. (2020). Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamara, O., Manterola, C., Rodríguez, I. y García, M. (2017). The Scientific Method. Its Relevance in Conducting Clinical Research. 5(3):1031-1036.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000300035>
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). *Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking*. 31 (1).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext&lng=en
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Castro, D., Bashualdo, M. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. 24 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000100179&script=sci_arttext

Valencia, A. (2018). Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. 12 (41). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci_arttext_plus&tlng=es

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	Es la realización de actividades de índole laboral emanadas de un contrato de trabajo, en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, que generalmente es el domicilio o residencia del teletrabajador, quien, asistido por equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicacional, reporta sus labores en tiempo real a sus supervisores inmediatos (Buitrago, 2020).	Se considera a la modalidad de trabajar desde el hogar, utilizando las herramientas tecnológicas necesarias que permitan seguir desarrollando sus actividades y funciones cotidianas para la empresa; en el caso del estudio se evalúa por medio de la aplicación de un instrumento.	<p>Efectos económico - laborales</p> <p>Efectos jurídico - contractuales</p> <p>Efectos sociales - familiares</p> <p>Efectos tecnológicos</p>	<p>Disminución de costos</p> <p>Mayor productividad</p> <p>Flexibilidad laboral</p> <p>Políticas de trabajo</p> <p>Flexibilidad de horarios</p> <p>Disminución de ausentismo</p> <p>Baja rotación de persona</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Mejoramiento de la calidad de vida</p> <p>Relaciones familiares</p> <p>Permanencia en el hogar</p> <p>Reducción contaminación</p> <p>Reducción tráfico vehicular</p> <p>Acceso a las TICs</p> <p>Disponibilidad de información</p>	Ordinal
Desempeño laboral	Actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico (Espinoza et al., 2020).	Se considera a las funciones que se realiza dentro de la empresa, teniendo en cuenta el MOF y la evaluación que pueda realizar el área de recursos humanos; en el caso del estudio será evaluada por medio de la aplicación de un instrumento.	<p>Competencia</p> <p>Logro de metas</p> <p>Potencial del mejoramiento</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Destrezas</p> <p>Modos de comportamiento</p> <p>Aspecto individual</p> <p>Aspecto financiero</p> <p>Posicionamiento institucional</p> <p>fines de la organización</p> <p>fortalecimiento de procesos</p>	Ordinal

Anexo 02: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cuál es la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?	Determinar la relación que se presentan entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Existe la relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Variable 1: Trabajo remoto				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿En qué medida los Efectos económico - laborales se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?	Estudiar la relación de los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Existe la relación significativa entre los Efectos económico - laborales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Efectos económico – laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disminución de costos ✓ Mayor productividad ✓ Flexibilidad laboral ✓ Políticas de trabajo 			
¿En qué medida los Efectos jurídico - contractuales se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?	Precisar la relación entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Existe la relación significativa entre los Efectos jurídico - contractuales y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Efectos jurídico – contractuales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Flexibilidad de horarios ❖ Disminución de ausentismo ❖ Baja rotación de persona ❖ Compromiso laboral 		1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente Regular Eficiente
¿En qué medida los Efectos sociales - familiares se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?	Conocer la relación entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Existe la relación significativa entre los Efectos sociales - familiares y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Efectos sociales – familiares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Mejoramiento de la calidad de vida ➢ Relaciones familiares ➢ Permanencia en el hogar 	15		
¿En qué medida los efectos tecnológicos y se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021?	Establecer la relación entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Existe la relación significativa entre los efectos tecnológicos y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021.	Efectos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción contaminación • Reducción tráfico vehicular • Acceso a las TICs 		Disponibilidad de información.	
Variable 2: Disponibilidad de información							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos

Competencia	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conocimiento ❖ Destrezas ❖ Modos de comportamiento 	12	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiente Regular Eficiente
Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aspecto individual ➤ Aspecto financiero ➤ Posicionamiento institucional • Fines de la organización • fortalecimiento de procesos 	12	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiente Regular Eficiente
Potencial del mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fines de la organización • fortalecimiento de procesos 	12	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiente Regular Eficiente

Anexo 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Valverde Guimaray Vidal Pedro, con Nro. DNI. 44685211, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash - 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: trabajo remoto

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indiferente (I) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Trabajo remoto	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Efectos económico - laborales.					
La entidad ha disminuido sus costos en materiales de oficina durante el trabajo remoto.					
Considera que el teletrabajo ha incrementado su productividad laboral.					
El trabajo que realiza en la pandemia permite tener una libertad de carga horaria.					
Las políticas de trabajo de la entidad permiten brindar los recursos para que se pueda trabajar de manera eficiente.					
Dimensión 2: Efectos jurídico - contractuales.					
El personal puede definir su horario de trabajo para cumplir con los requerimientos de la entidad.					
Se evidencia que el personal cumple con las actividades realizadas asignadas.					
Se evidencia que en las últimas fechas no se realiza rotación de personal.					

Los trabajadores de la entidad presentan compromiso laboral.					
Dimensión 3: Efectos sociales - familiares.					
Considera que la calidad de vida de los trabajadores ha mejorado su calidad de vida.					
Las relaciones con sus familiares han mejorado durante el trabajo remoto.					
La permanencia que presenta en su hogar ha permitido que se integre con su familia.					
Dimensión 4: Efectos Tecnológicos					
La entidad le brinda los equipos de cómputo necesario para que pueda desarrollar su trabajo remoto.					
Con el trabajo remoto se ha disminuido los gastos de transportes.					
En su hogar cuenta con conexión a internet para que pueda desarrollar su trabajo remoto.					
La entidad cuenta con sistemas de información que permiten asegurar la información para realizar su trabajo remoto.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Valverde Guimaray Vidal Pedro, con Nro. DNI. 44685211, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash - 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: desempeño laboral

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indiferente (I) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Trabajo remoto	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Competencia					
Recibe capacitaciones de manera externa a la entidad.					
La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores					
En la selección del personal se realiza a los profesionales que presentan mayores destrezas.					
Los profesionales son involucrados por la entidad					
Dimensión 2: Logro de metas					
Como trabajador se involucra en el cumplimiento de metas institucionales					
La entidad les brinda los recursos necesarios para desarrollar sus actividades					
Se siente orgulloso de ser parte de la entidad					
La entidad incentiva para que los trabajadores se involucren con los objetivos institucionales.					
Dimensión 3: Potencial del mejoramiento					

La entidad difunde los objetivos estratégicos que cuenta					
Se articula los lineamientos y normativa a los trabajadores					
Se cumplen los procesos requeridos en las áreas administrativas					
Los trabajadores conocen los procesos que deben realizar en cada actividad propuesta					

Muchas gracias

Anexo 04: Autorización de Organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20407043881
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CARLOS FERMÍN FITZCARRALD	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos BRUNO ROMAN DUEÑAS TREJO	DNI: 32643801

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL CARLOS FERMÍN FITZCARRALD - ANCASH, EL 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
VIDAL PEDRO VALVERDE GUIMARAY	44685211

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

Lugar y Fecha: *San Luis, 18 de octubre 2021.*

Firma: _____



Bruno Roman Dueñas Trejo
Mg. Bruno Roman Dueñas Trejo
Director de Programa Sectorial III
Unidad de Gestión Educativa Local
Carlos Fermín Fitzcarrald

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIMAS HUATUCO DAVID ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL CARLOS FERMÍN FITZCARRALD, ANCASH - 2021.", cuyo autor es VALVERDE GUIMARAY VIDAL PEDRO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIMAS HUATUCO DAVID ANGEL DNI: 07658393 ORCID 0000-0003-4776-2152	Firmado digitalmente por: DALIMASL el 20-01-2022 23:24:13

Código documento Trilce: TRI - 0283470