



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor
público en la UGEL Huari, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Maguiña Milla, Luis Juan (ORCID: 0000-0002-3815-2988)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (ORCID: 0000-0003-2373-1300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos quienes hicieron posible el logro de esta meta anhelada, en especial a mi esposa Ketty, mis hijos Gabriel y Kathy, con quienes tuve que sacrificar el tiempo dedicado a ellos, pero que estuvieron siempre presentes, brindándome fortaleza, comprensión y amor.

Luis.

Agradecimiento

A mi familia por apoyarme en todo momento en la consecución de mis metas y objetivos.

A los servidores públicos de la UGEL Huari, por brindarme su apoyo en el recojo de información.

A la maestra Ángela Oscanoa Ramos, por motivarme a iniciar y concluir con esta meta planificada.

A la Srta. Arlenne Chavez Milla, por su apoyo incondicional a pesar de las horas vespertinas.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, Unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 :	<i>Validez del cuestionario sobre la variable 1: Gestión del trabajo remoto</i>	21
Tabla 2 :	<i>Validez del cuestionario sobre la variable 2: Desempeño laboral</i>	21
Tabla 3:	<i>Gestión del trabajo remoto en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.</i>	24
Tabla 4:	<i>Desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021</i>	26
Tabla 5:	<i>Asociación entre los niveles de gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.</i>	28
Tabla 6:	<i>La planificación y organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.</i>	30
Tabla 7:	<i>La ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.</i>	31
Tabla 8:	<i>La evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.</i>	32
Tabla 9:	<i>Prueba de normalidad.</i>	33
Tabla 10:	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.</i>	34
Tabla 11:	<i>Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.</i>	35

Índice de figuras

Figura 1:	<i>Gestión del trabajo remoto en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021, según sus dimensiones</i>	25
Figura 2:	<i>Desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021, según dimensiones.</i>	27
Figura 3:	<i>Dispersión en las puntuaciones de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021</i>	29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021. El estudio fue de tipo básica, de diseño no experimental, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo, cuya población fue de 58 trabajadores y la muestra de 39.

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados determinaron una relación positiva y considerable entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari-2021 con un Rho de Spearman = 0.893 y con significancia en 0,000. Además, entre la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, se evidenció una relación positiva con un Rho de Spearman = 0.685; en tanto que, entre la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, reveló una relación positiva con un Rho de Spearman = 0.724. Asimismo, entre la evaluación de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, expresó una relación positiva con un Rho de Spearman = 0.800.

Palabras clave: Gestión del trabajo remoto, desempeño laboral, UGEL Huari.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between remote work management and job performance of the public servant at the Local Education Management Unit of Huari (UGEL Huari), Peru, 2021. This was a basic and non-experimental research, at a correlational level, and with a quantitative approach. The study population was composed of 58 workers and the sample was 39 servers. A survey was used as an instrument. The results determined a positive and considerable relationship between remote work and job performance of UGEL Huari public servant with a Spearman's Rho = 0.893 and 0.000 significance level. Additionally, a positive average relationship between remote work management planning or organization and job performance was evidenced (Spearman's Rho = 0.685 and 0.000 significance level). A positive relationship between the execution and monitoring of remote work management and job performance was also shown (Spearman's Rho = 0.724 and 0.000 significance level). Likewise, the assessment of remote work management and job performance of UGEL Huari public servants expressed a positive relationship (Spearman's Rho = 0.800 and 0.000 significance level).

Keywords: Remote work management, job performance, UGEL Huari.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo del 2020, a través de los diferentes medios de comunicación, manifestó que el mundo entero se encontraba frente a una emergencia de salud pública global, como producto del SARS-COV-2, donde el confinamiento de sus habitantes, resultó ser uno de los mecanismos para impedir su propagación, impidiendo la presencia de los trabajadores en la institución donde laboraban, por ello, cada gobierno dictaminó un conjunto de medidas para regular el trabajo a través de la modalidad a distancia. Filardi, Castro & Zanini (2020), bajo este contexto, consideraron que los empleadores fueron extendiendo de manera gradual, la cantidad de servidores que cumplirían el trabajo remoto, a través de la extensión de las actividades, de manera parcial o completa, expresando con ello, que esta forma de trabajo, se constituía como una modalidad pertinente, puesto que permitía dar continuidad operativa a las instituciones.

Por otro lado, Sullivan & Carson (2019), afirmaban que, antes de la pandemia, en la Unión Europea una proporción pequeña de servidores en ocasiones ya trabajaban en sus domicilios mediante esta modalidad; tal es así que, en Dinamarca laboraban en un 30%, en Suecia y los Países bajos un 10%, en Grecia, República Checa, Polonia e Italia menos del 10%.

Un estudio realizado por Gallego y Riera (2020), pudo observar que los países europeos que han tenido un porcentaje considerable de personas que trabajaban todos o casi todos los días desde su casa eran Islandia y Noruega (11%), Finlandia, Malta y Luxemburgo (8%).

Ante estos hechos, cabe señalar que a nivel internacional, países como China, España, Estados Unidos, entre otros, ya venían realizando el teletrabajo; las cuales con la COVID-19 se han ido incrementando paulatinamente. En tanto que, a nivel de Latinoamérica, Brasil ha sido el primer país que ha venido laborando remotamente desde hace más de dos décadas, seguidos por Colombia, Ecuador, Perú, entre otros.

Por consiguiente, se hace fundamental bajo este contexto cumplir con las condiciones de protección personal y laborales en el espacio donde se ejecuta las funciones asignadas (Kelly & Locke, 2020, p. 19).

El Estado Peruano, con la finalidad de contrarrestar la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, promulgado el 15 de marzo de 2020, instauró un conjunto de dispositivos orientados a reprimir la propagación y contagio por esta mortal enfermedad. De esta forma, facultó a las entidades públicas y privadas, el trabajo remoto, a través de su aplicación, obligaciones del empleador y servidor, uso de recursos y equipos, así como la autorización al Ministerio de Educación para implementar disposiciones normativas u orientaciones en todos los estamentos de su sector (Presidencia de la República, 2020).

La medida inicial, estuvo orientado al confinamiento temporal o aislamiento social, el cual se fue prolongando debido a los incrementos de contagio y muertes a nivel nacional, regional y local. Las instituciones públicas (sin dejar de lado a las privadas) se vieron obligadas a trasladar el trabajo presencial a través del trabajo a distancia, para que no se deje de atender a los usuarios en las diferentes entidades del Estado; por consiguiente, a nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari (más adelante UGEL Huari), se adoptó esta modalidad de trabajo, desde el 16 de marzo de 2020.

Si bien la pandemia, confinó a los servidores públicos al trabajo virtual, como manifiesta Ortega (2017) gracias al soporte de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), se generaron nuevas oportunidades de organización sin necesidad de tener la presencia física de los colaboradores. La pandemia del Covid-19 ha supuesto una transformación en el campo laboral, tanto en términos de innovación digital como de formas de trabajo. De esta forma, los nuevos modelos como el teletrabajo o el trabajo en remoto han venido para establecerse; en tanto que, otros autores apuestan por modelos híbridos. En ambos casos, estos sistemas se verán marcados por la futura Ley del Teletrabajo (Oliver, 2020).

A nivel de la UGEL Huari en el 2021, se contó con 58 servidores públicos, quienes atendían a una población escolar de 16 857 estudiantes y 1432 docentes distribuidos en 123 Instituciones Educativas en el nivel inicial, 164 de educación primaria, 47 de educación secundaria, 03 Centros de Educación Básica Alternativa y 08 Centros de Educación Técnico Productiva. Al implementarse el trabajo remoto, no solo en las instituciones públicas, sino también en la sede administrativa, resultó necesario conocer su relación con

el desempeño laboral de los trabajadores, respecto a sus funciones y a las metas u objetivos institucionales.

En consecuencia, se planteó la investigación, denominada *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021*; en el cual se buscó establecer, la relación entre ambas variables. Para este fin, se planteó como problema general: ¿De qué manera la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021?

Asimismo, se consideró como problemas específicos: ¿Cómo la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021? ¿Cómo la ejecución y seguimiento del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021? ¿Cómo la evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021?

Entre los aspectos que justificaron la presente investigación, una de ellas estuvo relacionado con el impacto que genera el trabajo remoto en el desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL Huari, es decir, conocer cómo esta forma de trabajo incidió en el desarrollo de capacidades, cantidad y calidad del trabajo, así como la de transitar de la actividad física, presencial con sus propios problemas y limitaciones al trabajo de manera virtual, donde muchos de los integrantes (servidores públicos) “habituados” durante largos años al trabajo presencial se han visto inmersos en la capacitación y/o actualización en el uso de las tecnologías de la información, implementar el sistema de trámite virtual, desarrollar las actividades programadas (contrato CAS, contrato docente, cumplimiento de compromisos, monitoreo y acompañamiento virtual a directores y docentes de II.EE, asistencias técnicas, talleres, entre otros).

Arbaiza (2014), consideró que un estudio debe alcanzar un impacto social, cuando resulta útil para la ciencia, las personas y el objeto de estudio. Por consiguiente, la investigación tuvo una justificación práctica, puesto que permitió conocer cómo el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en el contexto de esta pandemia, de tal manera que, permitió orientar dicha modalidad de trabajo para mejorar progresivamente en la atención a los

usuarios y en el logro de las metas institucionales. Asimismo, la justificación teórica radicó en el empleo de las teorías relacionadas con cada variable, la definición de los instrumentos pertinentes para procesar la información y establecer los resultados deseados. Por ello, Valderrama (2015), consideró que desarrollar el marco teórico es esencial para una adecuada orientación del estudio, puesto que posibilita el logro de los resultados esperados. Además, se justificó socialmente, en vista que, con la gestión del trabajo remoto se brindó el servicio a los usuarios de esta sede administrativa, atendiendo trámites de manera virtual, tomando en cuenta las necesidades y/o demandas de los directores, docentes y padres de familia de las instituciones educativas de los 16 distritos de la provincia de Huari, región Ancash.

Ante el problema descrito, se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021; en tanto que, los objetivos específicos fueron: Establecer cómo la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021, establecer de qué manera la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021 y determinar de qué forma la evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Producto de esta investigación, se llegó a establecer como hipótesis general: La gestión del trabajo remoto se relaciona adecuadamente con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021. Así mismo, se planteó como hipótesis específicas: Existe una relación adecuada entre la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021, existe una relación adecuada entre la ejecución y seguimiento del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021 y existe una relación adecuada entre la evaluación de la gestión del trabajo remoto con en el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales que se recopiló y sistematizó para la presente investigación, destacan:

Oszlak (2020) en la investigación denominada *trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*; enfocada en la situación de Argentina, definió con éxito los antecedentes históricos del trabajo remoto en Estados Unidos en la década de 1970. Oszlak definió algunas de las características principales de esta modalidad con datos estadísticos sobre su adopción y crecimiento, así como información cualitativa relacionada a la elegibilidad de las tareas. Así, se evidenció la progresiva institucionalización y reglamentación del trabajo remoto a partir de políticas concretas existentes en Argentina. El autor logró detallar cómo la pandemia provocada por el COVID-19 ha generado una evolución radical: debido al aislamiento social, un alto porcentaje de colaboradores adoptaron por primera vez el trabajo remoto pasando por alto los criterios de elegibilidad anteriores. De esta manera, el autor propuso cuatro principios generales del trabajo remoto en el contexto de pandemia: el planteamiento de metas, la determinación de puestos habilitados, la documentación y la evaluación del desempeño. Desde esta mirada, el autor resaltó la importancia del rol del Estado para aprovechar esta oportunidad única y estudiar la labor de la gestión pública durante la pandemia.

En la investigación *trabajo remoto: personalidad y rendimiento*, MacRae y Sawatzky (2020), se incluyó un grupo de trabajadores en modalidad remota con características diversas, de diferentes orígenes, países, industrias y condiciones laborales. Los porcentajes del nivel de trabajo a distancia estuvieron entre 2% a 100%. Dentro del grupo estudiado, se identificó que los trabajadores en modalidad remota mostraban niveles más altos de conciencia, adaptación y curiosidad en comparación a la población en general. Asimismo, también mostraron tener un mayor enfoque de riesgo y dedicar más tiempo a trabajar de manera remota. Los autores también revelaron que los trabajadores en modalidad remota con un mayor nivel de curiosidad, menor aceptación de la ambigüedad y mayor competitividad, solicitaban más frecuentemente comentarios sobre su desempeño. A través de una encuesta, MacRae y Sawatzky identificaron competencias críticas

para el trabajo remoto: comunicación, autodirección, integridad, disciplina, curiosidad, adaptabilidad y autoeficacia. Así, se logró demostrar que sistemas eficaces de comunicación, gestión y retroalimentación son fundamentales para dicha modalidad.

Gómez (2020) consideró en su tesis *el teletrabajo, un estudio comparado*, que, gracias a las TIC y el contexto social actual que lo ha facilitado e incluso exigido, el trabajo remoto ha sido implementado en diferentes entidades de la República de México. Asimismo, resaltó la importancia del debate sobre la protección de los colaboradores en una relación laboral en esta modalidad. Gómez analizó algunos conceptos sobre el teletrabajo, modalidades, ventajas y desventajas, a la vez, realizó comparaciones trayendo casos de diferentes países con altos porcentajes de teletrabajadores de Europa y América y que poseían regulaciones sobre este tipo de trabajo. A la vez, dio a conocer y comparó el marco jurídico vigente en el país para ser usado en una discusión legislativa.

Acosta y Muñoz (2020), en su tesis de maestría *lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia COVID-19* desarrollado en Colombia, usaban modelos comparativos para, a partir de un proceso sistemático, contrastar dos o más variables distintas entre sí. De esta manera, establecieron puntos de encuentro y diferentes entre las variables para comparar y analizar el trabajo previo y posterior a la pandemia de COVID-19, así como ésta afectaba a los trabajadores involucrados. En la investigación, dichos colaboradores expresaron diversas incomodidades como la falta de un espacio óptimo para laborar, así como elementos necesarios para desempeñar su trabajo (sillas, herramientas tecnológicas, etc.). A pesar de estos obstáculos, existió una percepción de ser efectivos, ya que consideraban que sus tiempos de respuesta eran rápidos y las tareas se lograban cumplir en los tiempos necesarios, además sus productos eran del agrado de los líderes. De esta manera, los investigadores establecieron como conclusión, de que los equipos de trabajo eran capaces de rendir mejor que en la modalidad presencial si no se les presionaba y se les brindaba autonomía con monitoreos que respetaban sus horarios de trabajo y con pausas activas que les permitía moverse de su puesto.

Paladines, Figueroa y Paladines (2021) en su tesis *el teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*, indicaron que la finalidad de esta investigación era analizar la aplicabilidad del trabajo remoto y teletrabajo como una experiencia de bioseguridad ante la pandemia. Desde la teoría, analizaron los elementos especializados que facilitaron la existencia del teletrabajo. Desde una perspectiva pragmática, a partir de una base de datos de empresas que lograron incluir al teletrabajo ante la situación de pandemia y la crisis provocada por ésta, se mostró cómo éstas lograron continuar con su actividad económica y garantizar la seguridad de sus trabajadores a través del teletrabajo. Por esta razón, los factores de seguridad son relevantes para las investigaciones sobre el trabajo remoto y deberían ser incluidas en futuros estudios.

Cortés, Henao y Osorio (2020), en su tesis denominada *trabajo remoto en tiempos de COVID-19 y su impacto en el trabajador*, tuvo como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores de Bogotá, Colombia interpretaban y enfrentaban el balance entre la vida laboral y familiar durante el teletrabajo en tiempos de COVID-19. Desde una mirada cualitativa, tuvieron una muestra de 60 colaboradores en situación de trabajo remoto debido al contexto de pandemia. A partir de esta muestra, se evidenciaron tensiones entre las acciones en el domicilio y los períodos en familia que interfirieron con las actividades profesionales. Estas tensiones provocaron interrupciones en la jornada laboral que, como consecuencia, extendieron las horas de trabajo. Esta situación se agravaba en el caso de trabajadores con hijos pequeños que debían velar por su cuidado y aprendizaje y, a la vez, cumplir con sus actividades laborales.

Gutiérrez y Solano (2020), quienes en el estudio realizado a funcionarios estatales y privados de Costa Rica, mostraron que el 50.5% de sus trabajadores siguieron manteniendo la misma motivación que cuando trabajaban presencialmente; en tanto que, el 33.5% consideraron que había aumentado; estos resultados demostraron un resultado favorable para la continuidad del trabajo remoto, bajo estos contextos.

Así mismo, Arpi (2020), en el estudio que desarrolló con instituciones particulares en Ecuador, sostuvo que la implementación del teletrabajo en dicho país, corresponde a lo que llamamos trabajo remoto, el cual contribuye

de manera favorable, con la optimización de recursos, flexibilidad en el trabajo y productividad.

Adicionalmente, los antecedentes nacionales, relacionados con las variables de la investigación, incluyeron a Rojas (2021), quien en su tesis *gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*; concluyó señalando que efectivamente entre ambas variables existió una relación favorable en el marco de la pandemia COVID-19. La investigación fue descriptiva correlacional de diseño transeccional y transversal, desde el enfoque cuantitativo. Se emplearon cuestionarios de 24 ítems para cada variable, de los cuales, 195 trabajadores conformaron la población investigada con un muestreo no probabilístico por conveniencia aplicado a 60 personas. En cuanto a las variables de “gestión del trabajo remoto” y “desempeño laboral”, los instrumentos tuvieron una validez dentro de los rangos $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$, respectivamente. Se estableció la correlación a través del Rho de Spearman que fue $r = 0,649$, es decir, de relación moderada, lo que negó una hipótesis nula y afirmó una hipótesis alterna concluyendo que existe una relación entre estas dos variables: la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Baldeon (2020), consideró como objetivo de su estudio, determinar la relación entre el *trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín 2020*. Esta investigación, fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; para el cual se empleó la técnica de la encuesta, con el uso de dos cuestionarios, aplicados a 92 trabajadores de esta comuna. Debido al análisis inferencial con el Rho de Spearman con cada una de las variables, se consiguió una relación moderada con un valor de coeficiente de 0,501 y p con un valor de 0.00.

Vicente (2020) en su tesis, denominado, *trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*, concluyó que la investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa en mención; por consiguiente llegó a confirmar la hipótesis general al establecer la relación entre ambas variables. El estudio fue del tipo descriptivo, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo

conformada por 31 docentes . Para el cálculo de confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo 0,902 para la variable independiente y 0,928 para la dependiente. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman, encontrándose un coeficiente de correlación de 0,693; el cual demuestra que las variables de trabajo remoto y gestión administrativa poseen una correlación positiva media.

Aguilar (2021) en su tesis *el teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* analizó a un grupo de empleados en modalidad de teletrabajo en Perú a consecuencia de la pandemia en el 2020. A través de una encuesta elaborada específicamente para su investigación y validada por expertos, analizó de manera cuantitativa a un grupo de “teletrabajadores obligados” que no realizan el trabajo remoto de manera voluntaria. De esta manera, analizó el desempeño laboral y las dimensiones de trabajo y familia, satisfacción laboral y agotamiento laboral. Con una muestra de 350 personas en la modalidad de trabajo remoto durante el mes de noviembre del 2020, se analizó cuantitativamente la relación entre los teletrabajadores obligados y los teletrabajadores que lo hacen de manera voluntaria.

Horna (2020) en su tesis sobre competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020 , tuvo el objetivo de determinar la relación entre el desempeño laboral y las competencias digitales. Se empleó el método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte correlacional y transversal . Con una muestra de 68 directores, sub directores y coordinadores de la Red 1, aplicaron encuestas validadas por expertos con alta confiabilidad. Esta investigación demostró que “sí existe una correlación moderada entre las competencias digitales y el desempeño laboral con Rho 0,555 y p-valor 0,000, siendo una correlación significativa bilateral”.

Respecto a la variable gestión del trabajo remoto, se tuvieron varias denominaciones como “teletrabajo”, “tele desplazamiento”, “trabajo a domicilio”, “trabajo a distancia”, “trabajo virtual”, entre otros. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), definió al teletrabajo como aquella actividad realizado con el apoyo de las tecnologías de la información, fuera de la infraestructura del empleador.

Humphreys (2019), consideró que el trabajo a distancia implica el uso apropiado de los medios tecnológicos para organizar y/o ejecutar las actividades en el contexto de una relación establecida, es decir, fuera del lugar comúnmente realizado bajo la presencialidad.

Por su parte, Valencia (2018), estableció como peculiaridades del teletrabajo la ejecución de ocupaciones de manera supeditada sin la presencia física de los servidores, denominados "teletrabajadores", quienes a su vez desarrollan un vínculo laboral, mediante las telecomunicaciones, TIC u otros semejantes.

Los teletrabajadores son aquellas personas que laboran utilizando una computadora o algún dispositivo electrónico, alejados del centro de trabajo de su empleador o de quien los contrató, y que comunican los resultados de su actividad a través del vínculo de la telecomunicación” (Havriluk, 2010).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, más adelante SERVIR (2020), conceptualizó al «trabajo remoto (TR) como la prestación de servicios de manera subordinada, con presencia física de los servidores en su hogar o espacio de aislamiento social, empleando algún recurso o medio que le facilite desarrollar un conjunto de acciones asignadas, según sus competencias, fuera de las instalaciones de la sede administrativa».

Morgan (2020) y Villalta (2020), consideraron que el trabajo remoto, requiere de ciertos factores para garantizar el trabajo a distancia, como el acceso a los servicios de internet, que se cuente con dispositivos tecnológicos adecuados y que las tareas sean posibles de realizarlos remotamente, todo ello sería clave para para enfrentar con éxito este contexto, disminuyendo la productividad con el home office.

Desde esa perspectiva, el trabajo remoto es una modalidad de trabajo a distancia que, se ha venido implementando desde el año 2013, con la “Ley N° 30036”, “Ley que regula el Teletrabajo y establece pautas para el desarrollo de esta modalidad de trabajo no presencial, tanto en el ámbito público como en el privado”. “Si bien su aplicación fue incipiente en las entidades públicas: sólo contadas instituciones del nivel de gobierno nacional tuvieron experiencias piloto con un pequeño grupo de servidores públicos” (SERVIR, 2021, p. 11).

Con el objetivo de impedir la paralización de las actividades en el Perú, en mayo del 2020, se utilizó la denominación de trabajo remoto dentro de la administración pública, debido a las circunstancias de la COVID-19, tal como se indicó en el “artículo 16º del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM”, de la Presidencia del Consejo de Ministros (2020).

En marzo del 2020, la pandemia de la COVID-19 no solo hizo técnicamente posible el trabajo remoto, sino que estableció las bases para la implementación de la modernización digital en la administración pública del Estado, tomando en cuenta las situaciones de protección para prevenir peligros laborales, así como la valoración del desempeño en el marco de una gestión por resultados.

La planificación dentro del trabajo remoto permitió definir las tareas o actividades, así como la asignación de funciones especificando el cómo lo realizarían. De esta manera, se identificaron las actividades que se podían realizar a través del trabajo remoto, definir a la persona que lo realizaría y establecer tareas específicas para cada uno de los servidores con un cronograma de trabajo, un mecanismo de seguimiento y herramientas tecnológicas determinadas para la coordinación (SERVIR, 2020, p. 22).

Las prácticas de gestión debieron ajustarse a la situación en la que se encontraban, estableciendo prioridades, como la cantidad de actividades asignadas y el tiempo para cumplirlos, para lo cual las empresas podían pedir a los servidores la elaboración de un plan de trabajo bajo este contexto, de manera coordinada y pactado con su supervisor directo (OIT, 2021, p.7).

La cultura y los valores organizacionales determinaron la reacción de una organización ante la pandemia. La cultura, la capacidad de liderazgo, transparencia y el nivel de confianza dentro de la organización, entre otros factores, han mediado la gestión de la compleja transición al trabajo remoto y la experiencia misma de los colaboradores (OIT, 2021, p.25).

En la realización o ejecución del trabajo remoto se comunica a los servidores de sus actividades o tareas (funciones), se coordina su ejecución y se realiza el seguimiento, para lo cual el jefe debe haber definido previamente el uso de las herramientas tecnológicas a la emergencia sanitaria, de manera que corresponda dar continuidad al trabajo acordado (SERVIR, 2020, p.22).

A través del seguimiento, el jefe es capaz de supervisar y evidenciar el progreso y cumplimiento de las actividades asignadas a sus empleadores en conjunto con herramientas y mecanismos que permitan dicho seguimiento en el contexto del teletrabajo (SERVIR, 2020, p.23).

Según Austria (2019), “el avance en la reforma de la ley que promueve y da garantías para el trabajo remoto es fundamental, puesto que las empresas e instituciones tienen el temor de perder el control, y piensan que sus empleados no van a trabajar, pero para garantizar su efectividad, es necesario implementar el monitoreo para poder mantener el control de los procesos de trabajo”.

En cuanto a las actividades que se ejecutaron mediante el trabajo remoto están: resolver expedientes o consultas, diseñar y redactar instrumento técnico, gestionar pago de planillas, gestionar compras de insumos básicos, dar asistencia técnica a usuarios utilizando plataformas, organizar carpeta compartida del área, actividades secretariales o de apoyo, resolver expedientes, ordenar documentación, atender llamadas, derivar documentos (por sistema), realizar reuniones de coordinación en línea, ordenar el acervo, entre otros (SERVIR, 2020, p.8).

Desde las instituciones, es importante el reconocimiento de que el contexto del trabajo remoto requiere a los trabajadores y directivos reevaluar sus hábitos de trabajo previos al COVID-19 y aprender estrategias nuevas que les permitan gestionar el entorno laboral, su bienestar personal y salvaguardar las medidas de productividad establecidas (OIT, 2021, p.21).

En algunas ocasiones, se requiere realizar una retroalimentación personal que permita avanzar de manera adecuada las tareas o actividades (SERVIR, 2020, 24).

En ese sentido, el trabajo remoto es, bajo este contexto, una modalidad de trabajo no presencial, temporal y opcional, que permite al servidor público realizar su trabajo o las funciones asignadas, mientras permanece en su hogar atendiendo las responsabilidades que le encarga su jefe inmediato, haciendo uso de las tecnologías de la información. Para este fin, la planificación y organización de actividades es fundamental, así como las coordinaciones para la ejecución e implementación de las actividades, en cuyo proceso es necesario el seguimiento, brindando retroalimentación

oportuna, haciendo uso de las TIC y de los recursos o plataformas disponibles, de manera eficaz y eficiente, orientado a resultados favorables, reduciendo los tiempos, costos y optimizando el clima laboral.

El trabajo remoto en el marco de la COVID-19, se registra como una herramienta para organizar el trabajo de acuerdo con las condiciones culturales y políticas de prevención vigentes . Es decir implica, “organizar adecuadamente el espacio, establecer una rutina diaria, definir con claridad objetivos, mantener un esquema de comunicación con el equipo, promover la unidad, sinergia y productividad de su equipo sin importar la ubicación de cada uno de sus miembros” (Cyngiser, Calós, Gambera, Padín, Novarin, & Val, 2021).

Por ello, el cambio en la organización es muy importante, puesto que es necesario la modificación en la forma de gestión del trabajo presencial al trabajo remoto. En esta última, son necesarios otras estrategias de seguimiento de los procesos y productos del ámbito profesional. Para ello, se requiere que el jefe inmediato planifique un conjunto de tareas remotas con el involucramiento voluntario de los integrantes.

El trabajo en remoto proporciona más libertad personal al colaborador e incluso puede impactar en el compromiso, si permite “compaginar las responsabilidades personales con las profesionales”. La solución a este conflicto de «intereses» debe pasar siempre por la “medición de la productividad definiendo objetivos individuales y también colectivos y, por supuesto, evaluándolos” (Gascón, 2021, p.112).

Con relación a las teorías de la segunda variable: El desempeño laboral, se definió como la forma singular de desarrollar distintas ocupaciones según sus características personales y el perfil profesional. Por consiguiente, está vinculado con el comportamiento o rendimiento que realiza el servidor ante la ejecución de sus funciones para alcanzar las metas establecidas, cumpliendo con los “estándares de calidad, costo, celeridad y flexibilidad” (Chiavenato, 2019).

Para otros investigadores, el desempeño laboral se consideró como aquellas acciones significativas orientadas al logro de las metas organizacionales lejos de los resultados deseados. Sin embargo, algunos otros, lo consideraron como “una construcción que comprende comportamientos bajo

el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales” (Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández, & Koopmans, 2019, p. 195).

De esta forma, “la transformación digital permite el uso de diversos recursos y/o herramientas digitales, los cuales constituyen oportunidades de productividad y eficiencia; por lo tanto, el teletrabajo está orientado a mejorar el desempeño laboral” (Sánchez y Montenegro, 2019, p. 95).

Es importante que los “directivos o funcionarios generen y refuercen emociones positivas en su personal para así poder incrementar la motivación, identidad y productividad con la organización” (Pedraza, 2020).

Las características del trabajo están en función a las capacidades adquiridas de los servidores y su relación con la formación profesional para impulsar el rendimiento. Así, los trabajadores poseen las competencias que, en coherencia con sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores, le permiten desempeñarse de manera eficiente de acuerdo a sus funciones (Hellriegel, Jackson y Solum, 2017).

La cultura organizacional influye en gran medida en el desempeño laboral. “El compromiso institucional, el desarrollo de las capacidades a través de las aptitudes, capacitación y la productividad se complementan a través de la motivación y la responsabilidad para que así el trabajador se pueda desempeñar de manera eficiente y eficaz” (Griffin, Phillipis y Gully, 2017; Chiavenato, 2019). De la misma manera, aprender sobre la elaboración de modelos de conducta, la participación proactiva y los enfoques de colaboración debería ser parte de la formación central de los directivos para que así sean capaces de consolidar las dinámicas de sus equipos en la modalidad de trabajo remoto (OIT, 2021, p.23).

Para realizar un trabajo eficiente y eficaz, es importante que, bajo el enfoque basado en resultados, los jefes sean capaces de dirigir eficazmente a su equipo a pesar de no estar presencialmente junto a él. Asimismo, los trabajadores deben poseer los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñarse en esta modalidad. De lo contrario, deben tener acceso a una formación que les permita enmendar aquellas aptitudes aún no desarrolladas (OIT, 2021, p.22).

Una de las fuentes necesarias para cumplir con los objetivos es determinar la cantidad y calidad del trabajo, los cuales están determinados por la gestión

del tiempo y el volumen de las tareas o funciones, en ellas el equipo de teletrabajo debe demostrar autonomía y responsabilidades para cumplir con los compromisos asumidos entre las partes interesadas, los clientes y los beneficiarios. (SERVIR, 2021, p.21).

Según García y García (2014), la gestión por resultados es una estrategia de gestión pública el cual conlleva a tomar decisiones sobre la base de información fidedigna acerca de los efectos que la acción gubernamental tiene en la sociedad. La gestión pública por resultados toma como pilares la planificación estratégica, el presupuesto por resultados, la gestión de programas y proyectos; así como los sistemas de seguimiento y evaluación, todos estos con la finalidad de realizar acciones concretas que originen efectos positivos en la calidad de vida de los ciudadanos.

De esta forma, a través de la gestión por resultados y la evaluación del desempeño, se puede gestionar con éxito la modalidad de trabajo remoto y, a la vez, mantener e incluso incrementar su productividad, “con objetivos, metas, tareas y mecanismos de evaluación y supervisión desde el consenso, se genera un alto compromiso y se obtienen mejores resultados” (SERVIR, 2021, p.26).

A todo ello, se suma la teoría sostenida por Robbins y Judge (2013) quienes consideraron que el desempeño laboral conserva un vínculo importante con la capacidad de producción del servidor en un centro laboral; es decir, cuando el trabajo que se realiza en función a las metas establecidas en el menor tiempo posible, resulta siendo eficaz.

El enfoque epistemológico del trabajo remoto estuvo orientado en función a los aportes del posmodernismo, a través del teletrabajo, en cuanto a la implementación de las redes y la sociedad de la información, la flexibilidad del espacio y tiempo, así como la organización virtual (Sánchez y Montenegro, 2019). En tanto que, el enfoque del desempeño laboral, discurrió en función a la búsqueda de la competitividad, la excelencia, la gestión de los recursos y las personas (Chiavenato, 2019)

Asimismo, se consideró en esta investigación, el enfoque humanista digital, donde “pone énfasis en las personas como el centro de los cambios tecnológicos y busca que se implemente desde la estrategia del talento en cada institución” (Juárez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación empleado fue básica, porque para la ejecución y fundamento de la investigación se utilizaron los conocimientos teóricos. Alan y Cortez (2018), consideraron que la investigación básica, teórica o pura se caracteriza por emplear el sustento teórico para fundamentar dicha investigación.

Asimismo, la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, puesto que posibilitó el acopio, procesamiento y comparación de los datos para obtener la información orientado al objetivo de estudio establecido en el marco teórico, así como a los objetivos específicos y a las hipótesis, lo que facilitó dar respuestas a las preguntas formuladas sobre la gestión del trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral del servidor público de la UGEL Huari, 2021. Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideraron que el enfoque cuantitativo permite demostrar las hipótesis mediante un cálculo numérico y el resultado del análisis estadístico que admite verificar teorías; mientras que, el método científico de tipo hipotético-deductivo permite comprobar las hipótesis que forman conclusiones y recomendaciones.

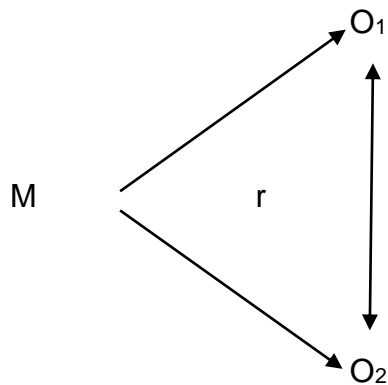
En cuanto al corte de la investigación, fue el transversal. Para Hernández y Mendoza (2018), la información que tiene corte transversal o transeccional se genera en un solo periodo de tiempo, es decir, la información se consigue en un solo momento, procesándola según el tiempo en cual se ha realizado la investigación.

El diseño de investigación fue el no experimental, debido a que en ella no existe manipulación de las variables, se observa el efecto entre ellas según su contexto natural. Cabe indicar que, en este tipo de diseño, se examinan la información tal como ocurren los hechos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En función al alcance de la investigación, fue correlacional porque en esta investigación se trató de descubrir la relación entre la variable independiente con la dependiente. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que este tipo de investigaciones tratan de buscar el

grado de relación entre hechos, opiniones y variables para que puedan ser medidas de acuerdo a instrumentos estadísticos.

El diagrama correlacional se representó de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra: 39 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari.

r = Correlación entre las Variables

O₁ = Observación-Variable 1: Gestión del trabajo remoto.

O₂ = Observación-Variable 2: Desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Para probar las hipótesis, fue preciso definir las variables y operacionalizarlas, en vista que estas admitieron características que determinan el problema objeto de la investigación. Así mismo, se pudo diferenciar la variable independiente, que es el fundamento o causa del problema a investigar, de la variable dependiente que es el efecto o la consecuencia producido por la primera (Beltrán, 2010).

La variable independiente estuvo determinada por la gestión del trabajo remoto; mientras que, la variable dependiente por el desempeño laboral.

SERVIR (2020), conceptualizó al trabajo remoto como una actividad supeditada, a la presencia estable del servidor en la residencia o en el lugar establecido para el aislamiento social, empleando las TIC como mecanismo para el ejercicio de sus funciones y el éxito en su desempeño. Por consiguiente, se refirió a una variable de tipo independiente o categórica.

Chiavenato (2019), definió al desempeño laboral como la “conducta o productividad” que realiza el trabajador ante las tareas y actividades asignadas para el logro de las metas u objetivos institucionales. Estuvo relacionado, con una variable de tipo dependiente o categórica.

La operacionalización de las variables estuvo relacionado con la aplicación de la técnica de la encuesta, que se empleó para el acopio de información, el cual fue compatible con los objetivos del estudio, al enfoque de tipo cuantitativo y al carácter de investigación que se efectúa.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población

El estudio se realizó al servidor público de la UGEL Huari que desarrolló el trabajo remoto en el 2021, cuya población, según el CAP (Cuadro de asignación personal) fue de 49, más aquellos trabajadores que fueron contratados por CAS que sumaron en total 58, entre los se encontraban: el equipo directivo, jefes de área, especialistas, personal técnico, administrativos y de servicio. Hernández, Fernández y Baptista (2014), la conceptualizó como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, los cuales se ubican en un tiempo y lugar determinado.

Criterios de inclusión

Se incluyó en esta investigación, al personal del Decreto legislativo N° 276, D.L. N° 1057 y la Ley N° 29944 que realizaron trabajo remoto, así como aquellos servidores que poseían conectividad de internet

permanente y tenían a su disposición los equipos y/o dispositivos necesarios para esta modalidad de trabajo.

Criterios de exclusión

Mientras que, se excluyó a aquellos trabajadores que, acudían presencialmente a la entidad, que no realizaron trabajo remoto, así como a los que estuvieron con licencia, vacaciones o concluyeron su contrato.

La muestra

La muestra fue del tipo no probabilístico e intencional por conveniencia, para lo cual se consideró a 39 trabajadores que realizaron trabajo remoto a nivel de la UGEL Huari. Para Hernández y Mendoza (2018), la muestra constituyó la cantidad representativa de la población que cumple con las peculiaridades de la misma.

El muestreo

Al respecto Baena (2017), considera al muestreo como aquel procedimiento por el cual algunos miembros de una población - personas o cosas-, se seleccionan como representativos de la población completa. Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico intencional, debido a que la muestra se eligió a conveniencia del investigador. Por consiguiente, este tipo de muestreo, se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña (Otzen, & Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Servidor público que realiza trabajo remoto de manera permanente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación

Dentro de las variadas técnicas de investigación para la recopilación de información, se consideró a la encuesta que es aplicable a las investigaciones de enfoque cuantitativo (Beltrán, 2010). La encuesta permite el “acopio de información” y es la más aplicada en el campo de las ciencias sociales (López y Fachelli, 2015). Éstas son cuidadosamente preparadas en relación con el problema que se investiga y las hipótesis que se quieren comprobar (Eyssautier, 2006, p.220).

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario, es aquel instrumento que permite recopilar información, mediante una serie de preguntas establecidas con el objeto de adquirir información de los colaboradores, cuya peculiaridad primordial es que es anónima (Beltrán, 2010). Si bien, la presente investigación demandó del uso de esta técnica, el cuestionario fue el instrumento utilizado de manera pertinente. Para el desarrollo de la investigación se requirió del uso de dos cuestionarios, orientados a cada variable de estudio.

La confiabilidad y la validez son dos medios imprescindibles que todo proceso de recojo de información requiere. La primera posibilita medir coherentemente un similar instrumento, cuando se utiliza más de una vez en condiciones semejantes como sea factible. En tanto que, la validez revalida el instrumento al medir aquello para lo cual se ha establecido (Beltrán, 2010). Para este fin, es fundamental que dicha herramienta posea un alto nivel de objetividad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Validez

Los dos cuestionarios aplicados, lograron la validez de contenido de cada una de las dimensiones e ítems, a través de la aprobación de tres criterios fundamentales: relevancia, claridad y pertinencia.

Este instrumento fue validado por dos doctores en educación y un magister egresados de la Universidad César Vallejo, con experiencia en el campo de la investigación educativa.

Tabla 1

Validez del cuestionario de la Variable 1: Gestión del trabajo remoto

Experto	Especialidad	Suficiencia	Aplicabilidad
1	Temático	Con suficiencia	Aplicable
2	Temático	Con suficiencia	Aplicable
3	Temático	Con suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Validez del cuestionario de la Variable 2: Desempeño laboral

Experto	Especialidad	Suficiencia	Aplicabilidad
1	Temático	Con suficiencia	Aplicable
2	Temático	Con suficiencia	Aplicable
3	Temático	Con suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

La confiabilidad de los dos instrumentos (cuestionarios), se determinó con la prueba estadística de fiabilidad Alfa de *Cronbach* a dieciséis (16) trabajadores remotos, como muestra piloto. Posteriormente, los datos se procesaron mediante el programa estadístico informático SPSS.

En cuanto a la variable *gestión del trabajo remoto*, se obtuvo una confiabilidad muy alta con un rango de 0,834; situación que confirmó que el instrumento fue confiable.

Del mismo modo, respecto a la variable *desempeño laboral*, se obtuvo una confiabilidad muy alta, con un rango de 0,912; demostrando que el instrumento fue confiable.

La confiabilidad de los instrumentos en función a la prueba piloto, se determinó por variables y sus respectivas dimensiones.

3.5. Procedimientos

Se aplicó una encuesta piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los dos instrumentos a dieciséis (16) trabajadores remotos. Estos servidores públicos correspondieron a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, D.L.N° 1057 y la Ley 29944 que realizaron trabajo remoto, a tiempo completo, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari. Ellos fueron elegidos intencionalmente y a estos profesionales se les aplicó dos cuestionarios con escala de tipo Likert sobre las dos variables: Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral, mediante el formulario google, para lo cual se les envió el enlace a sus whatsapp personal. Cabe indicar que, para este fin, se solicitó y obtuvo la autorización correspondiente.

Posteriormente, se aplicó la encuesta a través de los dos cuestionarios a la muestra seleccionada, solicitando previamente el consentimiento informado, la misma que fue enviado vía whatsapp y considerado en el formulario google forms para su registro, luego de ello se procesó y analizó los resultados con el programa estadístico informático SPSS versión 25.0.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los resultados se aplicó el software excel, y el software estadístico informático SPSS versión 25.0. Asimismo, se empleó la escala ordinal, mediante las cuales se alcanzaron los resultados para los rangos, el mismo que ayudó a obtener una data más detallada. Además se utilizó el análisis estadístico inferencial, el mismo que se utilizó para establecer la prueba de normalidad, el coeficiente de correlación y por ende para verificar las hipótesis.

En cuanto a la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra analizada fue mayor a 30 (Valderrama y Jaimes, 2019); es decir, en el caso de los servidores de la UGEL Huari que realizaron trabajo remoto fueron 39.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación ha adoptado los criterios establecidos para el diseño de una investigación cuantitativa según las líneas de investigación planteadas por la Universidad César Vallejo, para lo cual se ha respetado los derechos de autor, asumiendo las referencias bibliográficas registradas en la sección de referencias. Asimismo, se realizó citas textuales haciendo referencia a todos los autores de acuerdo a la séptima edición del *Manual de la American Psychological Association (APA)*, en su adaptación en español, así como los criterios éticos establecidos.

Cabe indicar que, la investigación realizada tomó en consideración los cuatro principios éticos de la bioética (Lozano, 2020). De tal forma que, al aplicar el principio de beneficencia, el estudio estuvo centrado en favorecer el bienestar de los servidores públicos de la UGEL Huari, a consecuencia de que con la gestión del trabajo remoto favoreció su desempeño laboral, llegando a cumplir las metas u objetivos institucionales. Además, se consideró el principio ético de no maleficencia, puesto que el estudio no provocó perjuicio alguno en los colaboradores, debido a que los procedimientos se aplicaron pertinentemente. También, se utilizó adecuadamente el principio de autonomía, pues se respetaron las ideas realizadas por otros autores, citando correctamente las fuentes de información y lo establecido por la normas APA, tomando en consideración el consentimiento informado y la reserva en la utilización de la información. Finalmente, se asumió el principio ético de justicia, salvaguardando los criterios equitativos, prescindiendo de toda forma de discriminación e injusticias durante la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Información descriptiva de la variable Gestión del trabajo remoto en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.

Tabla 3

Gestión del trabajo remoto en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.

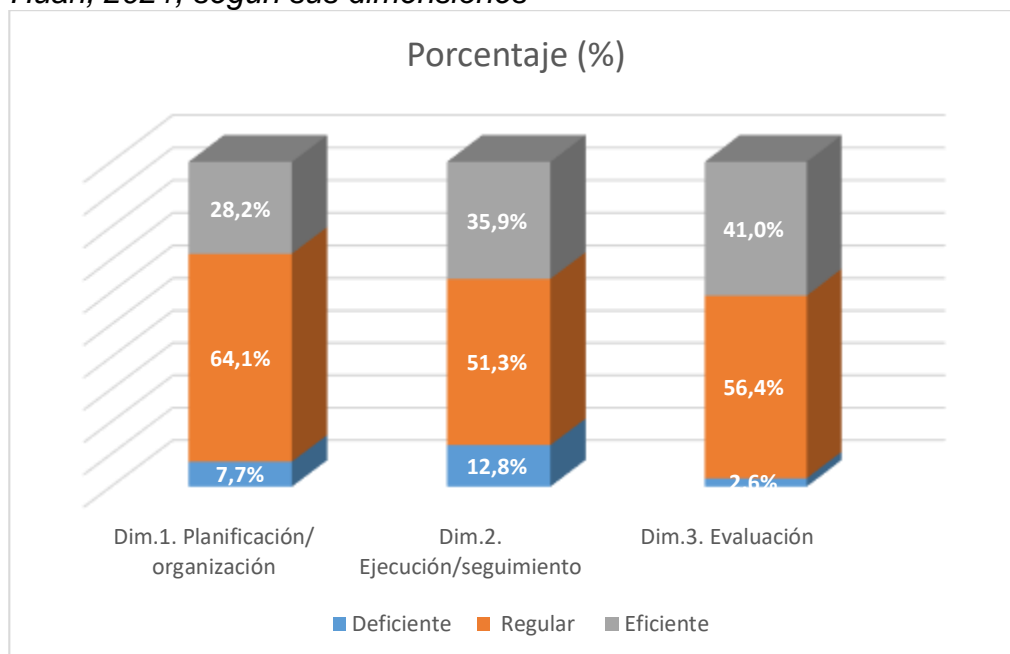
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,1
Regular	23	59,0
Eficiente	14	35,9
Total	39	100,0

Fuente: Extraído del Spss. v.25 en base a la matriz de niveles y puntuaciones de la variable gestión del trabajo remoto en la UGEL Huari.

Interpretación. Considerando la tabla 3, se observó que de un total de 39 servidores públicos encuestados, pertenecientes a la UGEL Huari, el 59,0% consideró a la gestión del trabajo remoto en un nivel regular; en tanto que, el 35,9% en un nivel eficiente, mientras que, el 5,1% lo ubicó en un nivel deficiente. Esta situación demostró que hay una percepción favorable o positiva de los servidores públicos en cuanto a la gestión del trabajo remoto que han desarrollado tanto los directivos, jefes de área, especialistas, administrativos, entre otros, en el contexto de la COVID-19.

Figura 1

Gestión del trabajo remoto en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021, según sus dimensiones



Fuente: Extraído del Spss. v.25 en base a la matriz de niveles y puntuaciones de la variable gestión del trabajo remoto en la UGEL Huari.

Interpretación. Considerando la figura 1, se describe el nivel de gestión del trabajo remoto de los servidores públicos pertenecientes a la UGEL Huari, de acuerdo a las dimensiones de estudio. De manera que en la dimensión planificación/organización se tuvo que la mayoría de los servidores públicos con un 64,1% sostuvieron un nivel regular, el 28,2% lo percibieron en un nivel eficiente y solamente el 7,7% en un nivel deficiente; en la dimensión ejecución/seguimiento se tuvo que la mayoría de los servidores públicos con un 51,3% sostuvieron un nivel regular, el 35,9% lo percibieron en un nivel eficiente y solamente el 12,8% en un nivel deficiente; en la dimensión evaluación se tuvo que la mayoría de los servidores públicos con un 56,4% sostuvieron en un nivel regular, el 41,0% lo percibieron en un nivel eficiente y solamente el 2,6% en un nivel deficiente.

Tabla 4

Desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.

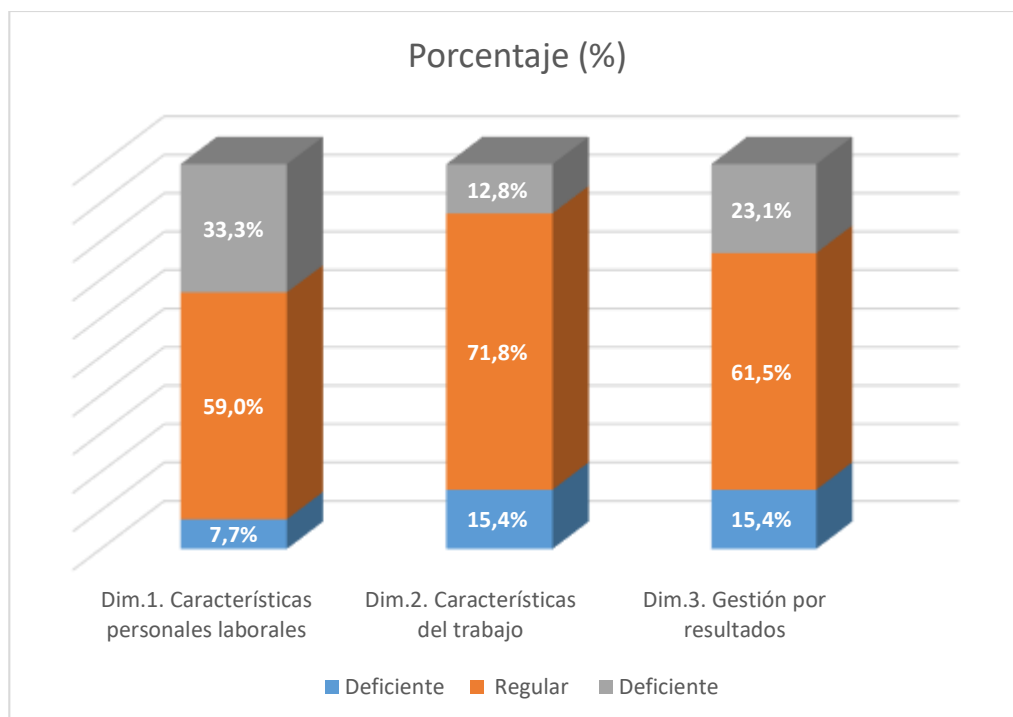
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	7,7
Regular	24	61,5
Eficiente	12	30,8
Total	39	100,0

Fuente: Extraído del Spss. v.25 en base a la matriz de niveles y puntuaciones de la variable desempeño laboral en la UGEL Huari.

Interpretación. Considerando la tabla 4, se evidenció que de un total de 39 servidores públicos encuestados, pertenecientes a la UGEL Huari, el 61,5% tuvieron una percepción del desempeño laboral en un nivel regular; en tanto que, el 30,8% lo consideraron en un nivel eficiente, mientras que, el 7,7% en un nivel deficiente. Por consiguiente, esta situación demostró que a pesar de las dificultades que se han vivido bajo el contexto de la COVID-19, el desempeño laboral ha sido significativo, tanto para los directivos, jefes de área, especialistas, administrativos, entre otros.

Figura 2

Desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021, según dimensiones.



Fuente: Extraído del Spss. v.25 en base a la matriz de niveles y puntuaciones de la variable desempeño laboral en la UGEL Huari.

Interpretación. Considerando la figura 2, se describe el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos pertenecientes a la UGEL Huari, de acuerdo a las dimensiones de estudio. De manera que en la dimensión características personales laborales se obtuvo que la mayoría de los servidores públicos con un 59,0% sostienen un nivel regular, el 33,3% lo perciben en un nivel eficiente y solamente el 7,7% en un nivel deficiente; en la dimensión características del trabajo se obtuvo que la mayoría de los servidores públicos con un 71,8% sostienen un nivel regular, el 15,4% lo perciben en un nivel deficiente y solamente el 12,8% en un nivel eficiente; en la dimensión gestión por resultados se tiene que la mayoría de los servidores públicos con un 61,5% lo consideran en un nivel regular, el 23,1% lo perciben en un nivel eficiente y solamente el 15,4% en un nivel deficiente.

4.2. Análisis correlacional

Del objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Tabla 5

Asociación entre los niveles de gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.

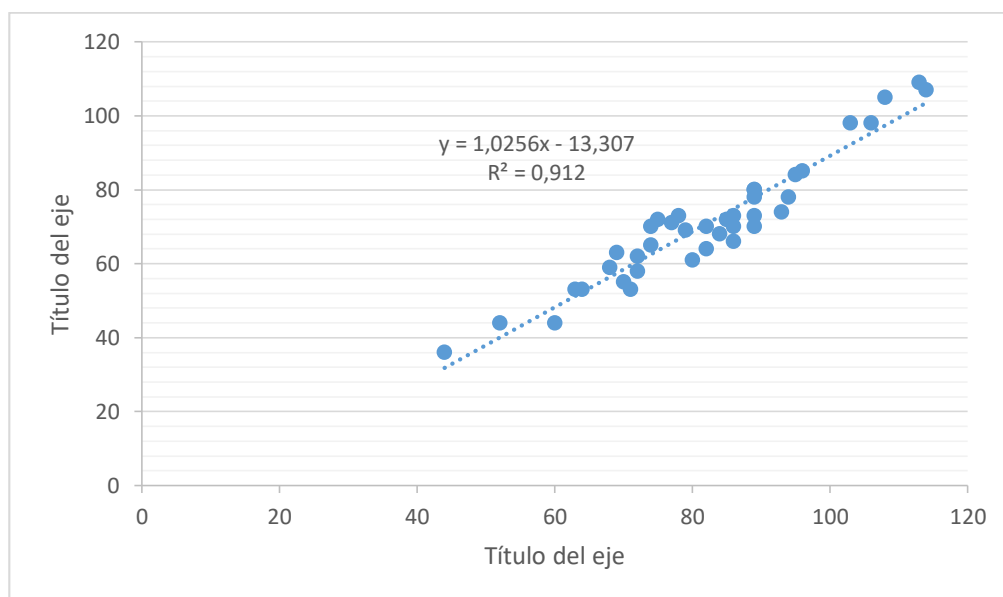
		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Gestión del trabajo remoto	Deficiente	f	2	0	0	2
		%	5,1%	0,0%	0,0%	5,1%
	Regular	f	1	22	0	23
		%	2,6%	56,4%	0,0%	59,0%
	Eficiente	f	0	2	12	14
		%	0,0%	5,1%	30,8%	35,9%
Total	f	3	24	12	39	
	%	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%	

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: En la tabla 5, se muestra que, del total de los servidores públicos, el 56,4% consideraron que la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral se percibió en un nivel regular; el 30,8% consideraron en un nivel eficiente, tanto la gestión del trabajo remoto como el desempeño laboral, el 5,1% tuvo una percepción en un nivel eficiente, la gestión del trabajo remoto pero con nivel regular en el desempeño laboral. También se observó que, el 5,1% consideró en un nivel deficiente la gestión del trabajo remoto y un nivel deficiente el desempeño laboral y finalmente el 2,6% consideró en un nivel regular la gestión del trabajo remoto, pero con un nivel deficiente en el desempeño laboral.

Figura 3

Dispersión en las puntuaciones de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Huari, 2021.



Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: En la figura 3, se aprecia que en la medida que aumentaron las puntuaciones de la gestión del trabajo remoto, también se incrementaron las puntuaciones del desempeño laboral. En tal sentido, según el modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=1,0256$) de la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre los puntajes de ambas variables. A su vez, el coeficiente de determinación ($r^2=0,912$) indicó que el 91,2% de la gestión del trabajo remoto se encuentra relacionado con el desempeño laboral.

Del primer objetivo específico: Establecer cómo la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.

Tabla 6

La planificación y organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Planificación/ organización	Deficiente	f	3	0	0	3
		%	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	Regular	f	0	21	4	25
		%	0,0%	53,8%	10,3%	64,1%
	Eficiente	f	0	3	8	11
		%	0,0%	7,7%	20,5%	28,2%
Total		f	3	24	12	39
		%	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: En la tabla 6, se muestra que, del total de los servidores públicos, el 53,8% consideraron en un nivel regular, la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto y nivel regular en el desempeño laboral; el 20,5% evidenciaron un nivel eficiente en la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto y nivel eficiente en el desempeño laboral, el 10,3% consideraron en un nivel regular la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto pero con nivel eficiente en el desempeño laboral, el 7,7% consideró en un nivel regular eficiente la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto pero nivel regular en el desempeño laboral y también el 7,7% consideró en un nivel deficiente la planificación y organización de la gestión del trabajo remoto y nivel deficiente en el desempeño laboral.

Del segundo objetivo específico: Establecer de qué manera la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Tabla 7

La ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Ejecución/ seguimiento	Deficiente	f	3	2	0	5
		%	7,7%	5,1%	0,0%	12,8%
	Regular	f	0	18	2	20
		%	0,0%	46,2%	5,1%	51,3%
	Eficiente	f	0	4	10	14
		%	0,0%	10,3%	25,6%	35,9%
Total	f	3	24	12	39	
	%	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%	

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: En la tabla 7, se muestra que, del total de los servidores públicos, el 46,2% sostuvieron en un nivel regular la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto y nivel regular en el desempeño laboral; el 25,6% evidenciaron en un nivel eficiente la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto y nivel eficiente en el desempeño laboral, el 10,3% consideraron en un nivel eficiente la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto pero con nivel regular en el desempeño laboral, el 7,7% lo percibieron en un nivel deficiente, la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto y nivel deficiente en el desempeño laboral, el 5,1% lo consideraron en un nivel deficiente, la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto pero un nivel regular en el desempeño laboral y también el 5,1% consideraron en un nivel regular, la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto pero nivel eficiente en el desempeño laboral.

Del tercer objetivo específico: Determinar de qué forma la evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Tabla 8

La evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Evaluación	Deficiente	f	1	0	0	1
		%	2,6%	0,0%	0,0%	2,6%
	Regular	f	2	20	0	22
		%	5,1%	51,3%	0,0%	56,4%
	Eficiente	f	0	4	12	16
		%	0,0%	10,3%	30,8%	41,0%
Total	f	3	24	12	39	
	%	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%	

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: En la tabla 8, se muestra que, del total de los servidores públicos, el 51,3% tuvieron una percepción en un nivel regular, la evaluación de la gestión del trabajo remoto y nivel regular en el desempeño laboral; el 30,8% lo evidenciaron en un nivel eficiente, la evaluación de la gestión del trabajo remoto y nivel eficiente en el desempeño laboral, el 10,3% lo consideraron en un nivel eficiente, la evaluación de la gestión del trabajo remoto pero con nivel regular en el desempeño laboral, el 5,1% lo percibieron en un nivel regular, la evaluación de la gestión del trabajo remoto pero nivel deficiente en el desempeño laboral y también el 2,6% lo consideraron en un nivel deficiente, la evaluación de la gestión del trabajo remoto y nivel deficiente en el desempeño laboral.

4.3. Prueba de Hipótesis

Con el propósito de incorporar la prueba exacta para realizar la contrastación de Hipótesis, se procedió a evaluar la normalidad de la información obtenida.

Prueba de Normalidad

Hipótesis:

- Ho: Los datos no mantienen una distribución normal.
- H1: Los datos mantienen una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$.

Regla de decisión: Rechazo Ho cuando se evidencia la significación observada “p” es menor que α .

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov, debido a que se analizó una muestra mayor a 30.

Tabla 9

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación/ organización	,358	39	,000
Ejecución/seguimiento	,276	39	,000
Evaluación	,350	39	,000
Gestión del trabajo remoto	,347	39	,000
Características personales laborales	,334	39	,000
Características del trabajo	,365	39	,000
Gestión por resultados	,318	39	,000
Desempeño laboral	,346	39	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: Considerando el análisis que se extrajo de la tabla 9 con respecto a la normalidad, se pone en evidencia que tanto las variables como sus respectivas dimensiones presentaron un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Por lo cual, se rechazó la Hipótesis nula H_0 , afirmando que la distribución de las variables no posee normalidad, justificando que, para la contrastación de las Hipótesis se empleó la prueba no

paramétrica de Rho (ρ) de Spearman, debido a que también cumple el uso de datos ordinales.

A. Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

B. Regla de decisión:

- Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .
- No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

C. Establecimiento de la Hipótesis estadística general:

H1: La gestión del trabajo remoto se relaciona adecuadamente con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

H0: La gestión del trabajo remoto no se relaciona adecuadamente con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,893**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	39

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

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: De acuerdo al análisis que se extrajo de la tabla 10, se estableció que se tiene una relación positiva considerable (Rho=0,893) y con significancia (P-valor=0,000 siendo menor a $\alpha = 0.05$). Por ende, se dictaminó que la gestión del trabajo remoto se relaciona adecuadamente con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.

Rho de Spearman		Desempeño laboral	
Gestión del trabajo remoto	Dim.1. Planificación/organización	Coeficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	,000
	Dim.2. Ejecución/seguimiento	Coeficiente de correlación	,724**
		Sig. (bilateral)	,000
	Dim.3. Evaluación	Coeficiente de correlación	,800**
		Sig. (bilateral)	,000

Fuente: Extraído del Spss. v.25.

Interpretación: Respecto al análisis de la tabla 11, se estableció que existe una correlación positiva media ($Rho=0,685$) y con una significancia ($P\text{-valor}=0,000$ siendo menor a $\alpha =0.05$). Por ende, se dictaminó la aceptación de que existe una relación adecuada entre la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Existe una correlación positiva media ($Rho=0,724$) y con una significancia ($P\text{-valor}=0,000$ siendo menor a $\alpha =0.05$). Por ende, se dictaminó la aceptación de que existe una relación adecuada entre la ejecución y seguimiento del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Existe una correlación positiva considerable ($Rho=0,800$) y con una significancia ($P\text{-valor}=0,000$ siendo menor a $\alpha =0.05$). Por ende, se dictaminó la aceptación de que existe una relación adecuada entre la evaluación de la gestión del trabajo remoto con en el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

V. DISCUSIÓN

Los cambios que se han experimentado en el ámbito laboral, producto de la COVID-19, catalogada como la más peligrosa y nociva para el ser humano, ha conllevado, tanto en el sector público como en el privado, a impulsar el trabajo remoto como una alternativa frente a la paralización de las actividades de manera presencial. Desde esa perspectiva, el gobierno peruano, dictaminó un conjunto de medidas desde el 2020, para resguardar la salud pública, mediante el aislamiento social, los protocolos de bioseguridad. Esta pandemia ha generado una situación de emergencia nacional trascendiendo y cambiando de manera directa la vida cotidiana de las personas, a las condiciones de trabajo habituales y a las organizaciones a las que se pertenece.

Hasta la fecha muchas entidades públicas, vienen desarrollando el trabajo remoto, tal es el caso de la UGEL Huari, quien al igual que otras instituciones del Estado, viene implementando esta modalidad de trabajo desde el 2020, con sus aciertos y/o dificultades. De esta manera, la investigación se centró en determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público de esta sede administrativa. Por ende, a través de esta investigación se buscó conocer como la planificación, ejecución y evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con su desempeño, bajo el contexto de la pandemia COVID-19, la misma que tuvo resultados favorables y que merece detenerse para hacer un análisis y discusión al respecto.

La prueba de confiabilidad del instrumento empleado a través del software Spss versión 25.0, estadístico de confiabilidad de Cronbach, obtuvo un resultado con un rango de 0,834 (83%) para la variable *gestión del trabajo remoto*; mientras que, para la variable *desempeño laboral*, se obtuvo una confiabilidad muy alta, con un rango de 0,912 (91%); demostrando la confiabilidad de los instrumentos.

El resultado de la investigación, respecto a la contrastación de la hipótesis general, entre estas dos variables reveló, a través del estadístico Rho de Spearman una relación positiva considerable ($Rho=0,893$) y con significancia ($P\text{-valor}=0,000$ siendo menor a $\alpha =0.05$), razón por el cual, se determinó que

la gestión del trabajo remoto se relaciona adecuadamente con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Investigaciones de este tipo, se observaron en los trabajos que realizaron Rojas (2021), quién concluyó señalando que existe una relación moderada entre “el trabajo remoto y el desempeño laboral del trabajador de la biblioteca nacional del Perú” de $r = 0,649$. En otras palabras, el resultado de este estudio, representado en 77% en el nivel medio y 23% en el nivel alto, no existiendo una valoración baja, demostró que la modalidad de trabajo empleada en la mencionada institución mostró un resultado favorable, por lo que es indudable que la implementación de esta forma de trabajo permitió dar continuidad a las actividades planificadas, tomando en cuenta los mecanismos de seguridad, para garantizar la salud de los servidores.

Un resultado similar, se encontró con Vicente (2020) quien, debido a la investigación realizada, alcanzó una correlación positiva media entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la “Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo” – La Victoria 2020, encontrándose un coeficiente de correlación de $r=0,693$.

Producto de la investigación realizada se ha podido establecer que un porcentaje considerable de trabajadores de la UGEL Huari, pusieron en práctica esta modalidad de trabajo, el cual les permitió desde sus hogares o lugares de aislamiento social cumplir con las funciones asignadas para el logro de los objetivos y metas establecidos para el 2021, para lo cual se les facilitó el servicio de internet en sus domicilios, contrato de salas zoom para realizar reuniones virtuales de planificación, organización y coordinación de actividades, así como la realización de videoconferencias (Asistencias técnicas, talleres virtuales), monitoreos virtuales, entre otros. Se puede indicar que este grupo de servidores públicos han podido desarrollar sus actividades gracias a la generación de condiciones para el trabajo remoto, la misma que estuvo a cargo del equipo directivo y jefes de área de esta entidad pública. Todo ello, permitió la consecución de los objetivos y metas como por ejemplo, el cumplimiento de los compromisos de desempeño, la contratación oportuna del personal, las encargaturas de directivos, el pago de los trabajadores (Directores, docentes y administrativos de las IIEE y la sede administrativa), atención al trámite documentario.

A esta aseveración, puede sumarse lo vertido por Gutiérrez y Solano (2020), quienes en la investigación realizada a servidores del sector estatal y particular de Costa Rica, mostraron que el 50.5% de sus trabajadores siguieron manteniendo la misma motivación que cuando trabajaban presencialmente; en tanto que, el 33.5% consideraron que había elevado; estos resultados demostraron una situación favorable para la continuidad del trabajo remoto, bajo estos contextos.

En cuanto a la ejecución del trabajo remoto que realiza el servidor de la UGEL Huari, es necesario considerar que las funciones que desempeñan son diversas como: la atención virtual a los usuarios en la presentación de expedientes por diversos motivos (solicitud de pago por deudas sociales, contratos, nombramientos, pago de haberes, emisión de resoluciones, etc.), así como el desarrollo de asistencias técnicas virtuales, talleres de capacitación, monitoreo virtual a cargo de los especialistas en educación. Como se observa, estas y otras actividades han tenido que adecuarse al trabajo remoto, si bien con ciertas limitaciones debido al problema de la conectividad; sin embargo, gracias a la rápida intervención de sus gestores se implementó la atención a través de la mesa de partes virtual, así como la de dar facilidades a los trabajadores con la instalación de internet en sus domicilios, por lo que los resultados del estudio, muestran que el servidor público tuvo una percepción de su desempeño laboral en un nivel regular con un 61,5%; en tanto que, el 30,8% lo consideraron en un nivel eficiente; mientras que, el 7,7% en un nivel deficiente. Por consiguiente, esta situación demostró que a pesar de las dificultades que se han vivido bajo el contexto de la COVID-19, el desempeño laboral ha sido significativo.

Con relación al 7,7 % de los servidores públicos de la sede de la UGEL Huari que tuvieron una percepción inadecuada del desempeño laboral durante el trabajo remoto señalando que era deficiente, debido a los problemas de conectividad que han tenido en la provincia, así como la recarga de actividades administrativas. Estos resultados resultan paralelas a las identificadas por Gutiérrez y Solano (2020), quienes expresaron que subsisten elementos contradictorios como: estrés, ampliación del horario laboral e incremento de la carga de trabajo, que dificultan su desempeño.

Así mismo, Horna (2020) consideró resultados favorables en su investigación, donde demostró que sí existe una correlación moderada entre las competencias digitales y el desempeño laboral en la UGEL 05 , “San Juan de Lurigancho” 2020, obteniendo un Rho 0,555 y p-valor 0,000, siendo una correlación significativa bilateral.

Los servidores públicos de la UGEL Huari, en el trabajo a distancia, lograron un desempeño laboral favorable, evidenciándose en algunas buenas prácticas como la implementación del Sistema de Seguimiento y Control a la Gestión Educativa (SISECON), a través del manejo de recursos y herramientas tecnológicas, el trámite mediante mesa de partes virtual, videoconferencias para la ejecución de talleres virtuales, entre otros.

Lo dicho anteriormente, encuentra sustento en la teoría desarrollada por Robbins y Judge (2013) quienes consideraban que el desempeño laboral está vinculado con la “productividad” y la “eficacia”, que implica esta última, la capacidad que tiene el trabajador de una entidad a cumplir con el trabajo encomendado en el menor tiempo posible.

Además, Arpi (2020), en el estudio que efectuó con instituciones particulares en Ecuador, encontró importantes aportes en la optimización de recursos, flexibilidad horaria y productividad como consecuencia del trabajo remoto. También, Gutiérrez y Solano (2020), indicaron que el 58.5% de los encuestados experimentaron resultados favorables en su desempeño durante el teletrabajo, para ello era obligatorio contar con las condiciones mínimas para cumplir sus funciones desde su domicilio.

Asimismo, la investigación se orientó a identificar la relación entre la dimensión planificación u organización de la variable gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, la cual reveló una correlación positiva media de 0,685; evidenciando que los directivos y/o jefes de área ejercen liderazgo en la implementación de acciones para esta modalidad de trabajo, así como en la formalización de los acuerdos, la elaboración de los planes de trabajo remoto, la asignación de funciones desde cada área laboral y la implementación de las capacitaciones. Lo dicho anteriormente, se relaciona con la teoría fundamentada por SERVIR (2020), donde se puntualizó la importancia del establecimiento de un plan de trabajo remoto, con objetivos y metas claras,

la conformación de equipos encaminados hacia los fines concretos. Por lo tanto, se determinó la aceptación de que existe una relación adecuada entre la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari.

Baldeón (2020), por su parte, también evaluó la dimensión planificación de la variable trabajo remoto con la eficiencia en el gobierno local provincial de Junín, evidenciando la existencia de una correlación positiva y moderada de 0.546, en ésta se observa un análisis favorable relacionado con los factores de conectividad, implementación con medios y equipos, los cuales redireccionaron de manera adecuada la previsión de las actividades remotas.

En cuanto a la dimensión de la ejecución y seguimiento de la variable gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público de la UGEL Huari, que manifestó una correlación positiva media de 0.724, reflejó que producto de la planificación previa permitió un mayor conocimiento y efectividad de las funciones de los trabajadores, al mejorar los canales de comunicación existió una mayor coordinación de las actividades para el cumplimiento de metas, el uso de las herramientas virtuales facilitó el desarrollo de videoconferencias (asistencias técnicas virtuales y talleres de capacitación), así como el monitoreo y acompañamiento virtual. Este análisis se apoyó en el fundamento teórico del SERVIR (2020), quien consideró a esta etapa como la realización de las acciones previstas, en la aplicación de las estrategias, en el ejercicio de las funciones asignadas, que posibilitan su monitoreo y evaluación de acuerdo a las metas planteadas.

Esta tendencia, se encontró en el estudio realizado por Baldeón (2020), aunque con una correlación menor, logró investigar la dimensión realización de la variable trabajo remoto con la eficiencia, descubriendo una correlación positiva moderada de 0.501, poniendo en evidencia que a nivel de la UGEL Huari, existió un mayor incremento en el desarrollo de las actividades remotas (72%) y por ende una relación adecuada con su desempeño, en comparación a los servidores de la comuna provincial de Junín (50%).

Con respecto a la dimensión de evaluación de la variable gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público de la UGEL Huari, reveló una correlación positiva considerable de 0,800, equivalente a una

correlación con una significancia moderada y positiva en 0,00 evidenciando que es muy importante la autoevaluación de las funciones que el personal desarrolla a favor de los usuarios, la misma que debe ir de la mano con el feed back para que el servidor público de la unidad ejecutora, pueda reorientar su mirada al cumplimiento de una gestión por resultados, asumiendo compromisos institucionales. Por su parte Oszlack (2020), propuso cuatro principios generales del trabajo remoto en el contexto de pandemia: el establecimiento de metas, la determinación de puestos elegibles, la documentación y la evaluación del desempeño.

Además, de todo lo fundamentado anteriormente, es pertinente señalar que la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021. Al aplicar el coeficiente de Rho Spearman, arrojó una relación positiva considerable al (0.893) entre las variables objeto de estudio, resultados que son significativos al nivel 0.00. A su vez, el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,912$) indicó que el 91,2% de la gestión del trabajo remoto se encuentra relacionado con el desempeño laboral. Lo expuesto permite determinar una relación positiva con un avance significativo en el desarrollo del trabajo remoto; sin embargo, requiere ser mejorada a nivel de todas las áreas de trabajo de la sede administrativa, por lo que resulta necesario que la UGEL Huari, evalúe las recomendaciones propuestas.

Los resultados sustentados en el estudio realizado tienen similitud con los planteados por Baldeon (2020), quien encontró una relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral equivalente al (0.501). Asimismo, Rojas (2020), en la investigación aplicada a los trabajadores de la "Biblioteca Nacional del Perú", encontró resultados equivalentes, evidenciando una relación moderada entre las variables indicadas, similar al (0.649) y significativa en el nivel 0.01.

Todo lo expuesto, permite evidenciar que los estudios realizados y sustentados demostraron resultados favorables, en el sentido que el desempeño laboral ejecutado en el trabajo remoto durante el contexto de la COVID-19, ha mejorado progresivamente desde su implementación, lo cual apoya a la presente investigación que ha obtenido similares resultados. De

allí, la relevancia del estudio desarrollada en la UGEL Huari, en el sentido que con lo conseguido se pueda facilitar a sus servidores públicos información importante y útil, para que se pueda seguir implementando la gestión del “trabajo remoto” con mayores oportunidades para el buen desempeño de los trabajadores. Lo que se avizora, es la combinación de estas dos formas de trabajo como un trabajo híbrido que implementa por un lado el trabajo presencial (o semipresencial) con el trabajo remoto, para tal fin se deben optimizar la gestión por procesos, el cual se verá reflejado en la gestión administrativa (trámite virtual), en la minimización de costos y tiempo. Esto permitirá, optimizar la atención y calidad del servicio a los usuarios que son la razón de ser de las entidades públicas.

Las limitaciones que se identificaron en la investigación, están supeditadas a las referencias bibliográficas, debido a que esta problemática viene siendo estudiada a nivel internacional bajo este contexto, resultando en la actualidad una investigación novedosa, aunque los estudios a nivel nacional se vienen incrementando; sin embargo, se hace necesario mayores fuentes de información para abordar esta problemática, las que pueden constituirse como referentes de investigación dentro del trabajo remoto como una alternativa eficaz frente a esta pandemia.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** En cuanto a la hipótesis general, la gestión del trabajo remoto se relaciona de manera adecuada y considerable con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021 en un 89%.
- 2.** Respecto a la primera hipótesis específica, la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto se correlaciona de manera adecuada y considerable con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021, en un 69%.
- 3.** Con relación, a la segunda hipótesis específica, la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto se correlaciona de manera adecuada y considerable con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021, en un 72%.
- 4.** Respecto a la tercera hipótesis específica, la evaluación de la gestión del trabajo remoto se correlaciona de manera adecuada y considerable con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021, en un 80%.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda realizar una investigación comparativa entre el trabajo remoto y el presencial para poder determinar el nivel de productividad de los servidores en las sedes administrativas, inclusive poder establecer los criterios de comparación entre el personal nombrado, designado y contratado.
- 2.** Se recomienda la aplicación de instrumentos que puedan medir el impacto de una planificación estratégica en una gestión del trabajo remoto que influya en el desempeño laboral de los servidores públicos de las entidades gubernamentales, de tal manera que, se pueda evidenciar la eficacia de una gestión por resultados.
- 3.** Se recomienda hacer el monitoreo y seguimiento oportuno del personal con instrumentos que permitan identificar su desempeño laboral, el tiempo empleado en actividades sincrónicas y asincrónicas, así como sus necesidades y limitaciones para ser atendidas de manera pertinente.
- 4.** Se recomienda la evaluación periódica de los objetivos, metas e indicadores establecidos para reorientar y/o retroalimentar de manera oportuna y efectiva al personal de cada área de las unidades ejecutoras.

REFERENCIAS

- Acosta, A. y Muñoz. J. (2020). Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia COVID-19. <http://hdl.handle.net/10882/10002>.
- Aguilar, C. (2021). Remote Work and its Relationship with Work Performance. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2394>.
- Alan, D. y Cortez, L. (2018) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH. Machala-Ecuador. 125 p. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>.
- Arbaiza, L. (2014). Métodos de Investigación – Manuales de Estilo (1 a ed.). Lima, Perú: ESAN ediciones.
- Arpi, P. (2018), Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAEARpi-Estrategias>.
- Arregocés, P., Dávila, J., González, Y., & Torres, L. (2020). Criterios y decisiones para implementar el teletrabajo en las empresas del sector comercial y de ventas de la ciudad de Bogotá. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10038/TorresLuis%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR (2021). Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional. <https://www.gob.pe/servir>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf.
- Baena, G. (2017). Research Methodology. Grupo Editorial Patria. Era edición. <http://ebookcentral.proquest.com>.
- Baldeon, K. (2020) Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56966>.

- Beltrán, C. (2010). *Research Methodology: Management, Economy, Humanities and Social Science* (3.º ed.). Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf>.
- Cyngiser, V., Calós, I., Gambera, M., Padín, L., Novarin, S., & Val, A. (2021). Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, (55). <http://181.209.22.118/index.php/CUINAP/article/view/233>.
- Cortés, G., Henao, N. y Osorio, V. (2020) Remote Work During Covid-19 and the Impact on Workers. <http://hdl.handle.net/10554/52814>
- Chiavenato, I. (2019). *Human Resources Management. The Human Capital in Organizations* (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Eysaautier, M. (2006). *Research Methodology. Intelligence Development*. 5ª.ed. Brasil. International Thomson Editores.
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). Advantages and Disadvantages of Teleworking in Brazilian Public Administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue Experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x F>.
- Gallego, G. y Riera, R. (2020). La productividad del trabajo y la conciliación laboral, 2020. *Comparativa Internacional, España y Comunidades Autónomas. Impacto del Covid-19*. EGAE Business School. <http://digital.casalini.it/9788413554310>.
- García, R. y García, M. (2014) *Managing for Development Results: Progress and Challenges in Latin America and the Caribbean* <https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/handle/11319/435>.
- Gascón, M. (2021). Hybrid Mode - the best fit (I). *Capital Humano*, 367, 109–113 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8041942>.

- Gomez, C. (2020). "El teletrabajo, un estudio comparado" Cuaderno de investigación No. 70, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, 36p Biblioteca digital del Instituto: <http://bibliodigital.senado.gob.mx>.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S.(2017). Organizational Behavior: Managing People and Organizations (12.º ed.). Cengage Learning Editores. <http://www.ebooks7-24.com/?il=3730>.
- Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020), Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana,3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2017). Managing: A Competency-Based Approach: (12.º ed.). Cengage Learning Editores. <https://book.lat/book/5570309/a1933>.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Research Methodology (6.º ed.). McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Horna, Y. (2020). Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49737>.
- Humphreys (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation. pp. 1-55. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-019-0424-y>.

- Juárez, B. (2021, 07 de setiembre). Capital humano. Entrevista a Joan Clotet sobre Humanismo digital, el gran reto para todas las empresas en la era poscovid.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Humanismo-digital-el-gran-reto-para-todas-las-empresas-en-la-era-poscovid-20210906-0106.html>
- Kelly, G. & Locke, K. (2020). The Telecommuting Life: Managing issues of Work, Home and Tecnology. Idea Group Publishing.
<https://es.bok.lat/book/998648/b8cd83>.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta. En Metodología de la investigación social cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona.
<http://ddd.uab.cat/record/163567>.
- Lozano, B. (2020) Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67167>
- MacRae, I., Sawatzky, R. (2020). Remote Working: Personality and Performance.
<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>.
- Morgan, J. (2020) Detecta caída en la productividad con el trabajo desde casa. (2020).
<https://www.proquest.com/docview/2443379112/F61E15D6BEEE4FBBPQ/6?accountid=37408>.
- Oliver, R. (2020). The Era of Flexible Work Has Come. Capital Humano, 356, 105–111.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=145328400&lang=es&site=eds-live>.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Guía práctica.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.

- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados (Tesis, Universidad Santo Tomás, Bogotá).
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/2017ortegaluisa%20.pdf?sequence=1>.
- Oszlak, O. (2020). Remote Work: To Make a Necessity a Virtue.
<http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017) Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037.
- Paladines, J., Figueroa, G. y Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186.
<https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>.
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2020). Decreto supremo N° 094-2020-PCM. Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. *Diario oficial El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/584231-094-2020-pcm>.
- Presidencia de la República (2020). Decreto de urgencia N° 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. *Diario oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance using Brief Self-Report Scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a2>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*. Editorial Pearson. México.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>.
- Sánchez, G. y Montenegro, A. (2019). Artículo científico. *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>.
- Sullivan, J., & Carson, E. (2019). Influential Article Review - Understanding Maritime Team Workload and Patterns of Coordination in Routine and Contingency Situations. *American Journal of Management*, 19(6), 1-26. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influential-article-reviewunderstanding-maritime/docview/2519439742/se-2?accountid=3740>.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2ª ed.)*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2932/293258387012>.
- Vicente, J. (2020) *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49927>.

Villalta, M. (2020, Jul 06). Remote Work: The Key to Keep Going: Gadgets la Revista. Intel. Invitados Gadgets. El Norte
<https://www.proquest.com/newspapers/trabajo-remoto-la-clave-parasalir-adelante/docview/2420059057/se-2?accountid=3740>.

Vega, G. (2003). Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies. Praeger Publishers.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshlc&AN=edshlc.009207400.6&lang=es&site=eds-live>.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
General	General	General	Tipo de investigación
¿De qué manera la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021	La gestión del trabajo remoto se relaciona adecuadamente con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.	Enfoque cuantitativo Investigación correlacional- Transeccional.
Específico	Específico	Específico	Diseño de investigación
¿Cómo la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021?	Establecer cómo la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari 2021.	Existe una relación adecuada entre la planificación u organización de la gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.	Diseño no experimental.
¿Cómo la ejecución y seguimiento del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021?	Establecer de qué manera la ejecución y seguimiento de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del	Existe una relación adecuada entre la ejecución y seguimiento del trabajo remoto con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021	Variabes: <ul style="list-style-type: none"> • V.I. : Gestión del trabajo remoto. • V.D.: Desempeño laboral
			Población/Muestra: <ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores de la sede administrativa que suman según

	servidor público en la UGEL Huari, 2021.		CAP y CAS, 58 trabajadores. La muestra: 39 servidores públicos.
¿Cómo la evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021?	Determinar de qué forma la evaluación de la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.	Existe una relación adecuada entre la evaluación de la gestión del trabajo remoto con en el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • Director de UGEL. • Jefes de área. • Especialistas. • Personal administrativo. • Personal de servicio. • Personal CAS.
			Técnica/Instrumentos:
			<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta/Cuestionario.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del trabajo remoto	"Es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita" (SERVIR, 2020).	El trabajo remoto es la modalidad de trabajo a distancia producto de la COVID-19, que se ha adoptado en la administración pública por todos los servidores a partir de la planificación y organización para atender a los usuarios a través de las diferentes herramientas tecnológicas con el único fin de no paralizar la atención a las necesidades y demandas de los usuarios, haciendo	Planificación/ organización	Liderazgo institucional	1	Escala de Likert. <u>Valoración:</u> • Totalmente de acuerdo=5 • De acuerdo=4 • Indiferente=3 • En desacuerdo2 • Totalmente en desacuerdo01
				Formalización del acuerdo institucional	2-3	
				Elaboración del Plan	4-5	
				Asignación de funciones	6	
			Ejecución/ seguimiento	Implementación de Capacitaciones	7-8	
				Conocimiento y efectividad de las funciones	9-10	
				Canales de comunicación	11-12	
				Coordinación de actividades	13-14	
				Uso de herramientas virtuales	15-16	
			Evaluación	Monitoreo y acompañamiento	17-18	
				Autoevaluación	19-21	
				Retroalimentación	22-23	
				Acciones de mejora	24	

		seguimiento y evaluación.				
Desempeño laboral	"Comportamiento o rendimiento del trabajador frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos institucionales u organizacionales establecidos, cumpliendo los siguientes aspectos operativos: calidad, velocidad, confiabilidad, flexibilidad y costo" (Chiavenato, 2019)	Conductas que desarrolla el trabajador de la entidad pública en función a sus características personales (capacidades, habilidades), características del trabajo orientados a resultados (metas y objetivos instituciones).	Características personales laborales	Capacidades	1-4	Escala de Likert. <u>Valoración:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo=5 • De acuerdo=4 • Indiferente=3 • En desacuerdo=2 • Totalmente en desacuerdo=1
				Trabajo en equipo	5-6	
				Actitudes	7-8	
			Características del trabajo	Esfuerzo y proactividad	9-10	
				Cantidad de trabajo	11-12	
				Calidad del trabajo	13-15	
				Autonomía laboral	16	
			Gestión por resultados	Responsabilidad laboral	17	
				Cumplimiento de metas	18-19	
				Eficiencia y eficacia	20-22	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

PROCEDENCIA	Región		Provincia		Distrito	
--------------------	---------------	--	------------------	--	-----------------	--

GENERO	VARON		MUJER	
---------------	--------------	--	--------------	--

AREA EN LA QUE LABORA	DIRECCIÓN		AGP		AGI		AGA		AAJ	
------------------------------	------------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	------------	--

Instrucciones: El presente cuestionario permitirá recoger información para determinar cómo la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Huari, 2021; para lo cual se solicita leer detenidamente cada ítem (pregunta) y responder con la mayor sinceridad en el marco de la ética pública. Se le agradece de antemano por su participación.

VARIABLES**1: Gestión del trabajo remoto.****2: Desempeño laboral.****Valoración:**

1 – Totalmente en desacuerdo

2 – En desacuerdo

3 – Indiferente

4 – De acuerdo

5 – Totalmente de acuerdo

	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Valoración				
		1	2	3	4	5
N.º	DIMENSIÓN 1: Planificación/organización					
	Indicador: liderazgo institucional					
1	En la institución donde labora, considera que sus directivos dirigen y planifican la gestión del trabajo remoto.					
	Indicador: Formalización institucional					
2	Los servidores y directivos de la UGEL se reunieron oportunamente para formalizar y organizar el trabajo remoto de manera institucional y dar continuidad en la atención a los usuarios.					
3	Cuenta usted con las condiciones mínimas para desarrollar sus actividades de trabajo remoto en su domicilio.					
	Indicador: Elaboración del Plan					
4	Se ha elaborado el Plan para el trabajo remoto institucional o por áreas.					
5	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					

	Indicador: Asignación de funciones					
6	Se le asigna funciones y/o tareas según sus competencias, para realizar el trabajo remoto.					
	Indicador: Implementación de Capacitaciones					
7	Ha recibido, de manera suficiente, Asistencia Técnica, talleres virtuales para ejercer el trabajo remoto.					
8	Considera que su jefe le comunica oportunamente las actividades de capacitación promovidos por la superioridad para mejorar su desempeño laboral.					
Nº	Dimensión Nº 2: Ejecución/Seguimiento					
	Indicador: Conocimiento y efectividad de las funciones					
9	Las acciones que realiza en el trabajo remoto le permiten mayor desarrollo de sus competencias y efectividad laboral.					
10	Cumple con sus funciones, aunque no lo estén supervisando.					
	Indicador: Canales de comunicación					
11	Los canales de comunicación son adecuadas con su jefe inmediato para asumir tareas y/o responsabilidades.					
12	Tiene una adecuada comunicación y coordinación con los demás directivos y/o servidores de su institución.					
	Indicador: Coordinación de actividades					
13	Las coordinaciones con sus colegas de área o compañeros de otras áreas le han permitido lograr metas u objetivos institucionales.					

14	Durante el confinamiento, considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.					
	Indicador: Uso de herramientas virtuales					
15	Considera que el uso de los medios y/o recursos tecnológicos le han permitido desarrollar adecuadamente reuniones virtuales con los servidores de su institución					
16	Le ha sido fácil el uso y manejo de las herramientas y/o recursos tecnológicos					
	Indicador: Monitoreo y acompañamiento					
17	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus funciones en el trabajo virtual.					
18	Ha logrado monitorear o acompañar virtualmente al personal que está a su cargo.					
	Dimensión: Evaluación					
	Indicador: Autoevaluación					
19	Considera que ha evaluado sus fortalezas y debilidades para mejorar sus competencias.					
20	Al desarrollar las diferentes actividades asignadas ha tenido limitaciones personales y profesionales.					
21	En el trabajo virtual ha tenido limitaciones con la conectividad.					
	Indicador: Retroalimentación					
22	Al desarrollar sus actividades o productos asignados, ha recibido retroalimentación para mejorar su desempeño.					
23	Considera que es adecuado realizar las acciones de retroalimentación o asesoramiento al personal que está a su cargo.					
	Indicador: Acciones de mejora					
24	Ha asumido acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad el trabajo remoto.					

Valoración:

1 – Totalmente en desacuerdo

2 – En desacuerdo

3 – Indiferente

4 – De acuerdo

5 – Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		Valorización				
		1	2	3	4	5
N.º	DIMENSIÓN 1: Características personales laborales					
	Indicador: Capacidades					
1	Posee los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse en el cargo.					
2	Ha logrado desarrollar sus habilidades en el uso de las tecnologías de la información para mejorar su desempeño en esta virtualidad.					
3	Cumple con las funciones o actividades asignadas por su jefe inmediato.					
4	Promueve mejoras en las actividades asignadas, de acuerdo a su experiencia.					
	Indicador: Trabajo en equipo					
5	Encuentra o promueve espacios para desarrollar actividades colaborativas con sus colegas o compañeros para el logro de metas.					
6	Ha participado en la planificación de las actividades de su área o dirección.					
	Indicador: Actitudes					
7	Disfruta de las actividades asignadas y es optimista en el logro de los objetivos institucionales.					
8	Considera que sus colegas/compañeros están motivados para mejorar su desempeño laboral.					

	Indicador: Esfuerzo y proactividad					
9	Demuestra iniciativa para alcanzar a desarrollar sus capacidades en logro de las metas institucionales.					
10	Considera que su desempeño requiere de mayor esfuerzo para alcanzar los propósitos establecidos.					
Nº	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo.					
	Indicador: Cantidad de trabajo					
11	Considera que el trabajo desarrollado virtualmente ha tenido mayor carga administrativa en el ejercicio de sus funciones.					
12	El tiempo que labora virtualmente es mayor que la que desarrollaba presencialmente.					
	Indicador: Calidad del trabajo					
13	Su trabajo es de mejor calidad con el trabajo que viene realizando remotamente durante esta pandemia.					
14	Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
15	Su desempeño está en función a las capacitaciones que ha recibido por los entes superiores.					
	Indicador: Autonomía laboral					
16	El trabajo remoto le ha permitido mayor autonomía en el desarrollo de las diferentes actividades programadas.					
	Indicador: Responsabilidad laboral					
17	Las actividades que ha realizado han requerido una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones					
Nº	DIMENSIÓN 3: Gestión por resultados					
	Indicador: Cumplimiento de metas					
18	Con esta modalidad de trabajo ha logrado las metas u objetivos institucionales.					

19	En el presente año, ha logrado con su equipo de trabajo los Compromisos de Desempeño.					
	Indicador: Eficiencia y eficacia					
20	Es eficaz en su trabajo y al entregar oportunamente sus productos.					
21	Considera que es adecuado trabajar en función a resultados, en el contexto de la COVID-19.					
22	Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Planificación/organización En la institución donde labora, considera que sus directivos dirigen y planifican la gestión del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los servidores y directivos de la UGEL se reunieron oportunamente para formalizar y organizar el trabajo remoto de manera institucional y dar continuidad en la atención a los usuarios.	X		X		X		
3	Cuenta usted con las condiciones mínimas para desarrollar sus actividades de trabajo remoto en su domicilio.	X		X		X		
4	Se ha elaborado el Plan para el trabajo remoto institucional o por áreas.	X		X		X		
5	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	X		X		X		
6	Se le asigna funciones y/o tareas según sus competencias, para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
7	Ha recibido, de manera suficiente, Asistencia Técnica, talleres virtuales para ejercer el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Considera que su jefe le comunica oportunamente las actividades de capacitación promovidos por la superioridad para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
9	DIMENSIÓN 2: Ejecución/seguimiento Las acciones que realiza en el trabajo remoto le permiten mayor desarrollo de sus competencias y efectividad laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Cumple con sus funciones, aunque no lo estén supervisando.	X		X		X		
11	Los canales de comunicación son adecuadas con su jefe inmediato para asumir tareas y/o responsabilidades.	X		X		X		
12	Tiene una adecuada comunicación y coordinación con los demás directivos y/o servidores de su institución.	X		X		X		
13	Las coordinaciones con sus colegas de área o compañeros de otras áreas le han permitido lograr metas u objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Durante el confinamiento, considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	X		X		X		
15	Considera que el uso de los medios y/o recursos tecnológicos le han permitido desarrollar adecuadamente reuniones virtuales con los servidores de su institución.	X		X		X		
16	Le ha sido fácil el uso y manejo de las herramientas y/o recursos tecnológicos.	X		X		X		

17	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus funciones en el trabajo virtual.	X		X		X	
18	Ha logrado monitorear o acompañar virtualmente al personal que está a su cargo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Evaluación:		Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que ha evaluado sus fortalezas y debilidades para mejorar sus competencias.	X		X		X	
20	Al desarrollar las diferentes actividades asignadas ha tenido limitaciones personales y profesionales.	X		X		X	
21	En el trabajo virtual ha tenido limitaciones con la conectividad.	X		X		X	
22	Al desarrollar sus actividades o productos asignados, ha recibido retroalimentación para mejorar su desempeño.	X		X		X	
23	Considera que es adecuado realizar las acciones de retroalimentación o asesoramiento al personal que está a su cargo.	X		X		X	
24	Ha asumido acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad el trabajo remoto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia que, con los ítems planteados en el presente instrumento, son suficiente para medir las tres dimensiones de la variable: **Gestión del trabajo remoto.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Miranda Sánchez Fredy Eber**

DNI: 33250117

Nº colegio profesional 533250117

Especialidad del validador: Educación primaria

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz. 06 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Características personales profesionales Posee los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse en el cargo.	X		X		X		
2	Ha logrado desarrollar sus habilidades en el uso de las tecnologías de la información para mejorar su desempeño en esta virtualidad.	X		X		X		
3	Cumple con las funciones o actividades asignadas por su jefe inmediato.	X		X		X		
4	Promueve mejoras en las actividades asignadas, de acuerdo a su experiencia.	X		X		X		
5	Encuentra o promueve espacios para desarrollar actividades colaborativas con sus colegas o compañeros para el logro de metas.	X		X		X		
6	Ha participado en la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		
7	Disfruta de las actividades asignadas y es optimista en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Considera que sus colegas/compañeros están motivados para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Demuestra iniciativa para alcanzar a desarrollar sus capacidades en logro de las metas institucionales.	X		X		X		
10	Considera que su desempeño requiere de mayor esfuerzo para alcanzar los propósitos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que el trabajo desarrollado virtualmente ha tenido mayor carga administrativa en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
12	El tiempo que labora virtualmente es mayor que la que desarrollaba presencialmente.	X		X		X		
13	Su trabajo es de mejor calidad con el trabajo que viene realizando remotamente durante esta pandemia.	X		X		X		
14	Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
15	Su desempeño está en función a las capacitaciones que ha recibido por los entes superiores.	X		X		X		
16	El trabajo remoto le ha permitido mayor autonomía en el desarrollo de las diferentes actividades programadas.	X		X		X		
17	Las actividades que ha realizado han requerido una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión por resultados	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Con esta modalidad de trabajo ha logrado las metas u objetivos institucionales.	X		X		X	
19	En el presente año, ha logrado con su equipo de trabajo los Compromisos de Desempeño.	X		X		X	
20	Es eficaz en su trabajo y al entregar oportunamente sus productos.	X		X		X	
21	Considera que es adecuado trabajar en función a resultados, en el contexto de la COVID-19.	X		X		X	
22	Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evidencia que, con los items planteados en el presente instrumento, son suficiente para medir las tres dimensiones de la variable: Desempeño laboral.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Miranda Sánchez Fredy Eber.**

DNI: 33250117

N° colegio profesional 533250117

Especialidad del validador: Educación primaria.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 06 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación/organización							
1	En la institución donde labora, considera que sus directivos dirigen y planifican la gestión del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los servidores y directivos de la UGEL se reunieron oportunamente para formalizar y organizar el trabajo remoto de manera institucional y dar continuidad en la atención a los usuarios.	X		X		X		
3	Cuenta usted con las condiciones mínimas para desarrollar sus actividades de trabajo remoto en su domicilio.	X		X		X		
4	Se ha elaborado el Plan para el trabajo remoto institucional o por áreas.	X		X		X		
5	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	X		X		X		
6	Se le asigna funciones y/o tareas según sus competencias, para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
7	Ha recibido, de manera suficiente, Asistencia Técnica, talleres virtuales para ejercer el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Considera que su jefe le comunica oportunamente las actividades de capacitación promovidos por la superioridad para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución/seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las acciones que realiza en el trabajo remoto le permiten mayor desarrollo de sus competencias y efectividad laboral.	X		X		X		
10	Cumple con sus funciones, aunque no lo estén supervisando.	X		X		X		
11	Los canales de comunicación son adecuados con su jefe inmediato para asumir tareas y/o responsabilidades.	X		X		X		
12	Tiene una adecuada comunicación y coordinación con los demás directivos y/o servidores de su institución.	X		X		X		
13	Las coordinaciones con sus colegas de área o compañeros de otras áreas le han permitido lograr metas u objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Durante el confinamiento, considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	X		X		X		
15	Considera que el uso de los medios y/o recursos tecnológicos le han permitido desarrollar adecuadamente reuniones virtuales con los servidores de su institución.	X		X		X		

16	Le ha sido fácil el uso y manejo de las herramientas y/o recursos tecnológicos.	X		X		X	
17	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus funciones en el trabajo virtual.	X		X		X	
18	Ha logrado monitorear o acompañar virtualmente al personal que está a su cargo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Evaluación:		Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que ha evaluado sus fortalezas y debilidades para mejorar sus competencias.	X		X		X	
20	Al desarrollar las diferentes actividades asignadas ha tenido limitaciones personales y profesionales.	X		X		X	
21	En el trabajo virtual ha tenido limitaciones con la conectividad.	X		X		X	
22	Al desarrollar sus actividades o productos asignados, ha recibido retroalimentación para mejorar su desempeño.	X		X		X	
23	Considera que es adecuado realizar las acciones de retroalimentación o asesoramiento al personal que está a su cargo.	X		X		X	
24	Ha asumido acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad el trabajo remoto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTIN WILFREDO QUIJANO ANDONAIRE

DNI: 31672292 Nº colegio profesional.....

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 10 del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Características personales profesionales								
1	Posee los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse en el cargo.	X		X		X		
2	Ha logrado desarrollar sus habilidades en el uso de las tecnologías de la información para mejorar su desempeño en esta virtualidad.	X		X		X		
3	Cumple con las funciones o actividades asignadas por su jefe inmediato.	X		X		X		
4	Promueve mejoras en las actividades asignadas, de acuerdo a su experiencia.	X		X		X		
5	Encuentra o promueve espacios para desarrollar actividades colaborativas con sus colegas o compañeros para el logro de metas.	X		X		X		
6	Ha participado en la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		
7	Disfruta de las actividades asignadas y es optimista en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Considera que sus colegas/compañeros están motivados para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Demuestra iniciativa para alcanzar a desarrollar sus capacidades en logro de las metas institucionales.	X		X		X		
10	Considera que su desempeño requiere de mayor esfuerzo para alcanzar los propósitos establecidos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Características del trabajo								
11	Considera que el trabajo desarrollado virtualmente ha tenido mayor carga administrativa en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
12	El tiempo que labora virtualmente es mayor que la que desarrollaba presencialmente.	X		X		X		
13	Su trabajo es de mejor calidad con el trabajo que viene realizando remotamente durante esta pandemia.	X		X		X		
14	Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
15	Su desempeño está en función a las capacitaciones que ha recibido por los entes superiores.	X		X		X		
16	El trabajo remoto le ha permitido mayor autonomía en el desarrollo de las diferentes actividades programadas.	X		X		X		
17	Las actividades que ha realizado han requerido una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Gestión por resultados		Si	No	Si	No	Si	No
18	Con esta modalidad de trabajo ha logrado las metas u objetivos institucionales.	X		X		X	
19	En el presente año, ha logrado con su equipo de trabajo los Compromisos de Desempeño.	X		X		X	
20	Es eficaz en su trabajo y al entregar oportunamente sus productos.	X		X		X	
21	Considera que es adecuado trabajar en función a resultados, en el contexto de la COVID-19.	X		X		X	
22	Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTIN WILFREDO QUISANO ÁNDONAIRE

DNI: 31672292 N° colegio profesional.....

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 10 del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Planificación/organización En la institución donde labora, considera que sus directivos dirigen y planifican la gestión del trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los servidores y directivos de la UGEL se reunieron oportunamente para formalizar y organizar el trabajo remoto de manera institucional y dar continuidad en la atención a los usuarios.	X		X		X		
3	Cuenta usted con las condiciones mínimas para desarrollar sus actividades de trabajo remoto en su domicilio.	X		X		X		
4	Se ha elaborado el Plan para el trabajo remoto institucional o por áreas.	X		X		X		
5	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	X		X		X		
6	Se le asigna funciones y/o tareas según sus competencias, para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
7	Ha recibido, de manera suficiente, Asistencia Técnica, talleres virtuales para ejercer el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Considera que su jefe le comunica oportunamente las actividades de capacitación promovidos por la superioridad para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución/seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las acciones que realiza en el trabajo remoto le permiten mayor desarrollo de sus competencias y efectividad laboral.	X		X		X		
10	Cumple con sus funciones, aunque no lo estén supervisando.	X		X		X		
11	Los canales de comunicación son adecuadas con su jefe inmediato para asumir tareas y/o responsabilidades.	X		X		X		
12	Tiene una adecuada comunicación y coordinación con los demás directivos y/o servidores de su institución.	X		X		X		
13	Las coordinaciones con sus colegas de área o compañeros de otras áreas le han permitido lograr metas u objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Durante el confinamiento, considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	X		X		X		
15	Considera que el uso de los medios y/o recursos tecnológicos le han permitido desarrollar adecuadamente reuniones virtuales con los servidores de su institución.	X		X		X		
16	Le ha sido fácil el uso y manejo de las herramientas y/o recursos tecnológicos.	X		X		X		

17	Su jefe monitorea el cumplimiento de sus funciones en el trabajo virtual.	X		X		X	
18	Ha logrado monitorear o acompañar virtualmente al personal que está a su cargo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Evaluación:		Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que ha evaluado sus fortalezas y debilidades para mejorar sus competencias.	X		X		X	
20	Al desarrollar las diferentes actividades asignadas ha tenido limitaciones personales y profesionales.	X		X		X	
21	En el trabajo virtual ha tenido limitaciones con la conectividad.	X		X		X	
22	Al desarrollar sus actividades o productos asignados, ha recibido retroalimentación para mejorar su desempeño.	X		X		X	
23	Considera que es adecuado realizar las acciones de retroalimentación o asesoramiento al personal que está a su cargo.	X		X		X	
24	Ha asumido acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad el trabajo remoto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items planteados para las tres dimensiones de la variable Gestión del trabajo remoto son suficientes.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag.: Tinoco Huaman Carlos

DNI: 31678331.

Nº colegio profesional:

Especialidad del validador: Educación primaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 06 de octubre del 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Características personales profesionales							
1	Posee los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse en el cargo.	X		X		X		
2	Ha logrado desarrollar sus habilidades en el uso de las tecnologías de la información para mejorar su desempeño en esta virtualidad.	X		X		X		
3	Cumple con las funciones o actividades asignadas por su jefe inmediato.	X		X		X		
4	Promueve mejoras en las actividades asignadas, de acuerdo a su experiencia.	X		X		X		
5	Encuentra o promueve espacios para desarrollar actividades colaborativas con sus colegas o compañeros para el logro de metas.	X		X		X		
6	Ha participado en la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		
7	Disfruta de las actividades asignadas y es optimista en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Considera que sus colegas/compañeros están motivados para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
9	Demuestra iniciativa para alcanzar a desarrollar sus capacidades en logro de las metas institucionales.	X		X		X		
10	Considera que su desempeño requiere de mayor esfuerzo para alcanzar los propósitos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que el trabajo desarrollado virtualmente ha tenido mayor carga administrativa en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
12	El tiempo que labora virtualmente es mayor que la que desarrollaba presencialmente.	X		X		X		
13	Su trabajo es de mejor calidad con el trabajo que viene realizando remotamente durante esta pandemia.	X		X		X		
14	Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
15	Su desempeño está en función a las capacitaciones que ha recibido por los entes superiores.	X		X		X		

16	El trabajo remoto le ha permitido mayor autonomía en el desarrollo de las diferentes actividades programadas.	X		X		X	
17	Las actividades que ha realizado han requerido una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Gestión por resultados		Si	No	Si	No	Si	No
18	Con esta modalidad de trabajo ha logrado las metas u objetivos institucionales.	X		X		X	
19	En el presente año, ha logrado con su equipo de trabajo los Compromisos de Desempeño.	X		X		X	
20	Es eficaz en su trabajo y al entregar oportunamente sus productos.	X		X		X	
21	Considera que es adecuado trabajar en función a resultados, en el contexto de la COVID-19.	X		X		X	
22	Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados para las tres dimensiones de la variable Desempeño laboral son suficientes.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag.: Tinoco Huaman Carlos.

DNI: 31678331.

Nº colegio profesional:

Especialidad del validador: Ciencias Sociales.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 06 de octubre del 2021.

Anexo 5: AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20175865994.
Unidad de Gestión Educativa Local de Huarí.	
Nombre del Titular o Representante legal: Mag. Wilber Salas Reynoso.	
Nombres y Apellidos: Luis Juan Maguiña Milla	DNI: 31660550

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal 1º del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), **Sí autorizo**, publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huarí, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Luis Juan Maguiña Milla.	DNI: 31660550.

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: Huarí, 04 de octubre de 2021.

Mag. Wilber Salas Reynoso.

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarí
Región Arequipa

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal 1º " 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.

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a conocer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por el Sr. Luis Juan Maguiña Milla, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es recoger información que será procesada y analizada sobre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Si Ud. accede a participar de este estudio se le pedirá responder a un cuestionario de 24 preguntas relacionado a la gestión del trabajo remoto y 22 preguntas sobre el desempeño laboral, a través de un formulario en Google Forms, cuyo enlace le será remitido via whatsapp. El desarrollo de este cuestionario tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria, por lo que la información que se recoja será estrictamente confidencial, de forma anónima, que será utilizada para los propósitos de esta investigación. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación comunicándose con el responsable de la investigación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactarse con el Sr. Luis Juan Maguiña Milla, al celular 943876755 o correo luisjuan6@gmail.com.

Agradecido desde ya por su valioso aporte.

Atentamente.

Luis Juan Maguiña Milla

Yo acepto participar respondiendo este cuestionario, puesto que he sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto mi participación en la investigación científica referida a la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del servidor público en la UGEL Huari, 2021.

Anexo 7: Resultados del Piloto del Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario gestión del trabajo remoto

Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de la Gestión del Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.834	24		

Estadísticas de elemento			
	Medio	Desv. Desviación	N
1. En la institución donde labora, considere que sus directivos dirigen y planifican la gestión del trabajo remoto.	3,88	,819	16
2. Los servidores y directivos de la UGEL se reúnen oportunamente para formalizar y organizar el trabajo remoto de manera institucional y dar continuidad en la atención a los usuarios.	3,88	,719	16
3. Cuenta usted con las condiciones mínimas para desarrollar sus actividades de trabajo remoto en su domicilio.	4,13	,719	16
4. Se ha elaborado el Plan para el trabajo remoto institucional o por áreas.	3,89	,848	16
5. Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	4,13	,806	16
6. Se le ha asignado funciones y/o tareas según sus competencias, para realizar el trabajo remoto.	4,38	,819	16
7. Ha recibido, de manera suficiente, Asesorías Técnicas, talleres virtuales para ejercer el trabajo remoto.	3,81	,881	16
8. Considera que su jefe le comunica oportunamente las actividades de capacitación promovidas por la superioridad para mejorar su desempeño laboral.	4,18	,885	16
9. Las acciones que realiza en el trabajo remoto le permiten mayor desarrollo de sus competencias y efectividad laboral.	3,75	,881	16

11. Los canales de comunicación son adecuados con su jefe inmediato para asumir tareas y/o responsabilidades.	4,38	,808	16
12. Tiene una adecuada comunicación y coordinación con los demás directivos y/o servidores de su institución.	3,89	,793	16
13. Las coordinaciones con sus colegas de área o compañeros de otras áreas le han permitido lograr metas u objetivos institucionales.	4,00	,889	16
14. Durante el confinamiento, considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	2,94	1,340	16
15. Considera que el uso de los medios y/o recursos tecnológicos le han permitido desarrollar adecuadamente reuniones virtuales con los servidores de su institución.	4,19	,750	16
16. Le ha sido fácil el uso y manejo de las herramientas y/o recursos tecnológicos.	4,13	,500	16
17. Su jefe monitorea el cumplimiento de sus funciones en el trabajo virtual.	4,08	,864	16
18. Ha logrado monitorear o acompañar virtualmente al personal que está a su cargo.	3,94	1,124	16
19. Considera que ha evaluado sus fortalezas y debilidades para mejorar sus competencias.	4,19	,403	16
20. Al desarrollar las diferentes actividades asignadas ha tenido limitaciones personales y profesionales.	2,88	1,204	16
21. En el trabajo virtual ha tenido limitaciones con la conectividad.	4,00	,730	16
22. Al desarrollar sus actividades o productos asignados, ha recibido retroalimentación para mejorar su desempeño.	3,89	1,078	16
23. Considera que es adecuado realizar las acciones de retroalimentación o asesoramiento al personal que está a su cargo.	4,00	,730	16
24. Ha asumido acciones de mejora para poder implementar con mayor efectividad el trabajo remoto.	4,38	,500	16

Fuente: Datos obtenidos de la prueba piloto.

Interpretación: La prueba piloto, se aplicó a una muestra de 16 servidores públicos que realizaron trabajo remoto en la UGEL Huari en el 2021. Respecto a la variable *gestión del trabajo remoto*, se obtuvo una confiabilidad muy alta con un rango de 0,834; situación que confirmó que el instrumento fue confiable.

Anexo 8: Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario Desempeño laboral

Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario Desempeño

Laboral			
Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	.912	22	

Estadísticas de elemento			
	Medio	Dev. Desviación	N
1. Posee los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñarse en el cargo.	4,50	,516	16
2. Ha logrado desarrollar sus habilidades en el uso de las tecnologías de la información para mejorar su desempeño en esta virtualidad.	4,44	,512	16
3. Cumple con las funciones o actividades asignadas por su jefe inmediato.	4,56	,512	16
4. Promueve mejoras en las actividades asignadas, de acuerdo a su experiencia.	4,56	,512	16
5. Encuentra o promueve espacios para desarrollar actividades colaborativas con sus colegas o compañeros para el logro de metas.	4,31	,602	16
6. Ha participado en la planificación de las actividades de su área o dirección.	4,38	,619	16
7. Disfruta de las actividades asignadas y es optimista en el logro de los objetivos institucionales.	4,31	,479	16
8. Considera que sus colegas/compañeros están motivados para mejorar su desempeño laboral.	3,94	,772	16
9. Demuestra iniciativa para alcanzar o desarrollar sus capacidades en el logro de las metas institucionales.	4,50	,516	16
10. Considera que su desempeño requiere de mayor esfuerzo para alcanzar los propósitos establecidos.	3,94	,680	16
11. Considera que el trabajo desampliado virtualmente ha tenido mayor carga administrativa en el ejercicio de sus funciones.	4,00	,966	16

12. El tiempo que labora virtualmente es mayor que la que desarrollaba presencialmente.	4,13	1,025	16
13. Su trabajo es de mejor calidad con el trabajo que viene realizando remotamente durante esta pandemia.	4,00	,816	16
14. Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	3,75	,577	16
15. Su desempeño está en función a las capacitaciones que ha recibido por los entes superiores.	3,88	,719	16
16. El trabajo remoto le ha permitido mayor autonomía en el desarrollo de las diferentes actividades programadas.	4,25	,577	16
17. Las actividades que ha realizado han requerido una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	4,25	,577	16
18. Con esta modalidad de trabajo ha logrado las metas u objetivos institucionales.	4,31	,479	16
19. En el presente año, ha logrado con su equipo de trabajo los Compromisos de Desempeño.	4,25	,447	16
20. Es eficaz en su trabajo y al entregar oportunamente sus productos.	4,31	,602	16
21. Considera que es adecuado trabajar en función a resultados, en el contexto de la COVID-19.	3,88	1,204	16
22. Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	4,44	,512	16

Fuente: Datos obtenidos de la prueba piloto.

Interpretación: En la aplicación de la prueba piloto, respecto a la variable *desempeño laboral*, se obtuvo una confiabilidad muy alta, con un rango de 0,912; demostrando que el instrumento fue confiable.

Anexo 9: tabla cuantitativo de la variable 1 y dimensiones

				Gestión del trabajo remoto																															
				Planificación/ organización								suma	D1V1	Ejecución/seguimiento										suma	D2V1	Evaluación						suma	D3V1	suma total	V1
folio	Género	Área	Condición	P1V1	P2V1	P3V1	P4V1	P5V1	P6V1	P7V1	P8V1			P9V1	P10V1	P11V1	P12V1	P13V1	P14V1	P15V1	P16V1	P17V1	P18V1			P19V1	P20V1	P21V1	P22V1	P23V1	P24V1				
1	1	2	1	3	4	2	3	3	4	3	3	25	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	31	2	3	4	3	4	3	4	21	2	77	2
2	1	4	2	4	3	4	4	3	5	3	5	31	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34	2	3	3	3	4	4	3	20	2	85	2
3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	26	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	38	3	5	4	5	3	4	4	25	3	89	3
4	1	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	25	2	3	4	3	3	2	2	4	3	5	4	33	2	4	3	2	5	3	5	22	2	80	2
5	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	2	3	4	3	2	1	2	3	3	3	26	2	3	3	3	4	3	4	20	2	68	2
6	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27	2	3	2	3	3	3	3	17	2	63	2
7	1	2	1	4	3	4	2	4	4	4	5	30	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	36	2	4	4	3	4	4	4	23	3	89	3
8	1	5	4	2	2	5	3	3	5	4	3	27	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	26	2	1	3	4	3	4	2	17	2	70	2
9	1	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	35	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	46	3	5	3	4	4	4	5	25	3	106	3	
10	2	2	2	3	5	3	4	5	4	4	3	31	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	33	2	3	4	3	2	3	3	18	2	82	2
11	1	2	1	3	3	4	5	3	5	3	5	31	3	4	3	5	3	4	3	2	3	3	5	35	2	3	3	4	3	3	4	20	2	86	2
12	1	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	34	3	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	45	3	4	4	2	5	4	5	24	3	103	3
13	2	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	37	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	3	5	4	5	5	5	5	29	3	113	3
14	2	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	23	2	4	1	3	1	3	1	4	1	3	2	23	1	3	3	4	2	3	3	18	2	64	2
15	2	2	1	3	2	2	4	3	3	4	2	23	2	4	3	2	2	3	3	4	2	4	3	30	2	2	3	4	3	3	1	16	2	69	2
16	1	6	3	3	1	3	1	2	3	1	3	17	1	2	1	2	1	1	3	1	3	5	20	1	2	2	3	3	2	3	15	2	52	1	
17	1	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	29	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	36	2	4	4	4	4	3	5	24	3	89	3
18	1	4	3	3	3	5	2	4	3	4	3	27	2	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	42	3	5	3	5	3	5	24	3	93	3	
19	1	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	28	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37	3	4	3	4	3	3	4	21	2	86	2
20	2	4	3	1	1	4	1	4	4	2	1	18	1	3	5	2	1	1	1	2	4	1	3	23	1	2	4	3	4	3	3	19	2	60	2
21	1	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	23	3	89	3
22	2	6	2	3	4	3	5	3	3	3	4	28	2	4	3	5	3	4	2	2	3	4	33	2	3	2	3	2	3	4	17	2	78	2	
23	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	36	3	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	44	3	5	4	5	4	5	5	28	3	108	3
24	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	3	4	4	4	23	3	94	3
25	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	23	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	2	4	3	2	3	4	3	19	2	74	2
26	2	1	3	3	5	3	4	3	3	2	4	27	2	3	5	3	3	5	4	3	2	4	3	35	2	5	5	4	5	5	3	27	3	89	3
27	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	32	2	1	3	4	3	2	3	16	2	72	2
28	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	28	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	3	4	5	5	4	4	4	26	3	95	3
29	1	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	22	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	33	2	4	3	4	2	3	3	19	2	74	2
30	1	2	1	4	3	3	5	4	3	3	2	27	2	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	37	3	3	3	3	5	3	5	22	2	86	2
31	1	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	32	3	4	5	5	3	4	2	4	4	4	5	40	3	5	3	3	4	4	5	24	3	96	3
32	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	3	5	4	4	5	5	5	28	3	114	3
33	2	4	3	3	3	3	3	5	2	4	3	26	2	2	3	3	4	4	5	2	3	3	3	32	2	4	3	4	3	4	21	2	79	2	
34	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	22	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36	2	4	5	3	5	3	4	24	3	82	2
35	1	1	3	3	3	1	5	3	2	3	4	24	2	1	3	2	1	3	1	3	2	2	4	22	1	4	3	5	3	5	5	25	3	71	2
36	2	1	3	2	3	4	3	4	3	2	3	24	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	30	2	3	2	3	3	4	3	18	2	72	2
37	1	5	3	1	2	1	1	2	1	2	3	13	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	18	1	2	2	3	1	2	3	13	1	44	1
38	1	3	3	3	4	2	2	3	4	2	4	24	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	30	2	4	2	3	4	4	4	21	2	75	2
39	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	27	2	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	39	3	5	2	2	3	3	3	18	2	84	2

Fuente: Extraído del Spss v.25.

Anexo 10: Tabla cuantitativo de la variable 2 y dimensiones

		Desempeño laboral																																
		Características personales laborales										suma	D1V2	Características del trabajo							suma	D2V2	Gestión por resultados					suma	D3V2	suma total	V2			
folio	Género	P1V2	P2V2	P3V2	P4V2	P5V2	P6V2	P7V2	P8V2	P9V2	P10V2			P11V2	P12V2	P13V2	P14V2	P15V2	P16V2	P17V2			P18V2	P19V2	P20V2	P21V2	P22V2					folio	x	y
1	1	3	2	5	3	3	3	3	3	4	3	32	2	2	4	3	3	3	4	3	22	2	3	4	3	4	3	17	2	71	2	1	77	71
2	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	32	2	3	3	3	3	4	3	4	23	2	3	4	3	4	3	17	2	72	2	2	85	72
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3	2	2	4	2	2	4	4	20	2	4	4	4	4	4	20	3	78	3	3	89	78
4	1	1	3	1	2	4	1	3	3	3	4	25	2	2	3	2	3	3	2	4	19	2	4	3	2	5	3	17	2	61	2	4	80	61
5	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	24	2	2	4	3	3	3	3	3	21	2	3	2	2	3	4	14	2	59	2	5	68	59
6	1	1	3	1	3	3	3	5	3	2	3	27	2	1	3	1	2	2	3	3	15	1	3	2	1	2	3	11	1	53	2	6	63	53
7	1	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	38	3	3	4	3	3	4	3	4	24	2	4	3	3	4	4	18	2	80	3	7	89	80
8	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	24	2	3	2	1	4	3	3	3	19	2	4	2	1	2	3	12	2	55	2	8	70	55
9	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	3	3	4	5	4	4	5	2	27	3	5	4	5	5	5	24	3	98	3	9	106	98
10	2	3	5	2	3	3	3	5	3	2	2	31	2	3	3	5	3	3	2	3	22	2	5	3	3	3	3	17	2	70	2	10	82	70
11	1	3	3	2	3	3	4	3	5	3	2	31	2	3	3	2	3	2	4	3	20	2	3	2	3	4	3	15	2	66	2	11	86	66
12	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	3	4	4	5	4	4	5	4	30	3	5	5	4	4	5	23	3	98	3	12	103	98
13	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	5	5	25	3	109	3	13	113	109
14	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	4	26	2	3	2	2	1	3	3	3	17	2	1	3	1	2	3	10	1	53	2	14	64	53
15	2	3	2	3	4	2	4	1	3	3	4	29	2	4	3	3	2	3	3	4	22	2	2	3	2	2	3	12	2	63	2	15	69	63
16	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	20	1	2	2	1	2	2	3	1	13	1	2	3	2	1	3	11	1	44	1	16	52	44
17	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	3	2	2	2	2	3	4	3	18	2	3	3	5	4	3	18	2	80	3	17	89	80
18	1	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	32	2	2	3	3	3	4	3	5	23	2	5	3	3	3	5	19	3	74	3	18	93	74
19	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	31	2	4	3	4	3	3	3	4	24	2	4	3	3	2	3	15	2	70	2	19	86	70
20	2	2	3	1	3	1	2	1	2	3	2	20	1	2	2	2	1	2	2	2	13	1	1	2	3	2	3	11	1	44	1	20	60	44
21	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35	2	2	3	2	2	2	3	4	18	2	4	3	4	3	3	17	2	70	2	21	89	70
22	2	3	2	5	3	4	3	3	2	5	3	33	2	3	2	3	2	4	3	5	22	2	4	4	3	4	3	18	2	73	2	22	78	73
23	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	3	5	5	5	4	5	5	4	33	3	4	5	5	5	4	23	3	105	3	23	108	105
24	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37	3	4	3	3	4	3	3	4	24	2	3	3	4	3	4	17	2	78	3	24	94	78
25	1	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	38	3	2	2	4	2	2	1	3	16	1	4	2	3	3	4	16	2	70	2	25	74	70
26	2	5	4	5	5	5	3	4	3	2	5	41	3	3	3	3	1	2	3	3	18	2	3	3	2	3	3	14	2	73	2	26	89	73
27	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	24	2	4	3	3	3	2	2	3	20	2	2	3	3	3	3	14	2	58	2	27	72	58
28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	2	2	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	20	3	84	3	28	95	84
29	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	32	2	3	2	2	3	3	2	3	18	2	4	3	2	3	3	15	2	65	2	29	74	65
30	1	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	34	2	3	3	3	3	3	4	3	22	2	4	3	3	3	4	17	2	73	2	30	86	73
31	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	45	3	2	4	2	2	3	3	4	20	2	4	4	5	2	5	20	3	85	3	31	96	85
32	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	3	5	5	5	3	5	5	5	33	3	5	5	5	5	5	25	3	107	3	32	114	107
33	2	5	3	3	4	5	3	2	3	3	3	34	2	3	3	2	3	2	3	3	19	2	4	2	4	3	3	16	2	69	2	33	79	69
34	1	3	2	1	4	3	2	2	3	4	3	27	2	3	2	2	2	3	4	3	19	2	4	3	4	3	4	18	2	64	2	34	82	64
35	1	3	3	3	5	3	3	1	3	2	2	28	2	3	1	2	3	2	3	2	16	1	1	1	2	2	3	9	1	53	2	35	71	53
36	2	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	29	2	3	2	3	3	2	2	3	18	2	3	3	4	3	2	15	2	62	2	36	72	62
37	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3	3	19	1	1	1	2	1	1	3	1	10	1	2	1	2	1	1	7	1	36	1	37	44	36
38	1	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	32	2	3	3	2	4	3	3	4	22	2	3	4	3	4	4	18	2	72	2	38	75	72
39	1	5	3	3	2	3	3	2	3	4	2	30	2	3	2	3	3	3	3	4	21	2	4	3	4	3	3	17	2	68	2	39	84	68

Fuente: Extraído del Spss v.25

Anexo 11: Matriz de niveles y puntuaciones

folio	Gestión del trabajo remoto								Desempeño laboral							
	Dim. 1		Dim. 2		Dim. 3		Total		Dim. 1		Dim. 2		Dim. 3		Total	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	25	R	31	R	21	R	77	R	32	R	22	R	17	R	71	R
2	31	E	34	R	20	R	85	R	32	R	23	R	17	R	72	R
3	26	R	38	E	25	E	89	E	38	E	20	R	20	E	78	E
4	25	R	33	R	22	R	80	R	25	R	19	R	17	R	61	R
5	22	R	26	R	20	R	68	R	24	R	21	R	14	R	59	R
6	19	R	27	R	17	R	63	R	27	R	15	D	11	D	53	R
7	30	E	36	R	23	E	89	E	38	E	24	R	18	R	80	E
8	27	R	26	R	17	R	70	R	24	R	19	R	12	R	55	R
9	35	E	46	E	25	E	106	E	47	E	27	E	24	E	98	E
10	31	E	33	R	18	R	82	R	31	R	22	R	17	R	70	R
11	31	E	35	R	20	R	86	R	31	R	20	R	15	R	66	R
12	34	E	45	E	24	E	103	E	45	E	30	E	23	E	98	E
13	37	E	47	E	29	E	113	E	50	E	34	E	25	E	109	E
14	23	R	23	D	18	R	64	R	26	R	17	R	10	D	53	R
15	23	R	30	R	16	R	69	R	29	R	22	R	12	R	63	R
16	17	D	20	D	15	R	52	D	20	D	13	D	11	D	44	D
17	29	R	36	R	24	E	89	E	44	E	18	R	18	R	80	E
18	27	R	42	E	24	E	93	E	32	R	23	R	19	E	74	E
19	28	R	37	E	21	R	86	R	31	R	24	R	15	R	70	R
20	18	D	23	D	19	R	60	R	20	D	13	D	11	D	44	D
21	26	R	40	E	23	E	89	E	35	R	18	R	17	R	70	R
22	28	R	33	R	17	R	78	R	33	R	22	R	18	R	73	R
23	36	E	44	E	28	E	108	E	49	E	33	E	23	E	105	E
24	31	E	40	E	23	E	94	E	37	E	24	R	17	R	78	E
25	23	R	32	R	19	R	74	R	38	E	16	D	16	R	70	R
26	27	R	35	R	27	E	89	E	41	E	18	R	14	R	73	R
27	24	R	32	R	16	R	72	R	24	R	20	R	14	R	58	R
28	28	R	41	E	26	E	95	E	40	E	24	R	20	E	84	E
29	22	R	33	R	19	R	74	R	32	R	18	R	15	R	65	R
30	27	R	37	E	22	R	86	R	34	R	22	R	17	R	73	R
31	32	E	40	E	24	E	96	E	45	E	20	R	20	E	85	E
32	39	E	47	E	28	E	114	E	49	E	33	E	25	E	107	E
33	26	R	32	R	21	R	79	R	34	R	19	R	16	R	69	R
34	22	R	36	R	24	E	82	R	27	R	19	R	18	R	64	R
35	24	R	22	D	25	E	71	R	28	R	16	D	9	D	53	R
36	24	R	30	R	18	R	72	R	29	R	18	R	15	R	62	R
37	13	D	18	D	13	D	44	D	19	D	10	D	7	D	36	D
38	24	R	30	R	21	R	75	R	32	R	22	R	18	R	72	R
39	27	R	39	E	18	R	84	R	30	R	21	R	17	R	68	R

Fuente: Extraído del Spss. v.25