



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en
la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pinedo López, César Fernando (ORCID: 0000-0003-0805-0777)

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: 0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicada con mucho amor a mi familia,
padres, hermanos e hijos, quienes son
mi inspiración y ganas de salir adelante.

César Fernando

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme con la vida y guiarme en cada paso que doy.

A la Universidad César Vallejo filial Tarapoto y a cada uno de mis docentes, quienes con sus enseñanzas de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional.

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	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
3.2. Variables y Operacionalización.....	31
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	31
3.4. Técnica e instrumento de datos, validez y confiabilidad	33
3.5. Procedimientos	37
3.6. Métodos de análisis de datos	38
3.7. Aspectos éticos.....	38
IV. RESULTADOS.....	40
V. DISCUSIÓN	49
VI.CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de colaboradores según modalidad laboral	32
Tabla 2. Nivel de la variable trabajo remoto	32
Tabla 3. Nivel de la variable condiciones laborales	32
Tabla 4. Validez de cuestionarios de la V1 y V2	35
Tabla 5. Confiabilidad de la variable 1	36
Tabla 6. Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1	36
Tabla 7. Confiabilidad de variable 2	37
Tabla 8. Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2	37
Tabla 9. Nivel de trabajo remoto	40
Tabla 10. Nivel de las condiciones laborales.....	41
Tabla 11. Prueba de normalidad	42
Tabla 12. Relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales	43
Tabla 13. Relación entre el espacio físico y las condiciones laborales	44
Tabla 14. Relación entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales	46
Tabla 15. Relación entre la modificación de la organización y las condiciones laborales.....	47

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de datos entre trabajo remoto y condiciones laborales ... 44

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 115 colaboradores y la muestra fue de 89. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo remoto fue regular en 44%; además, las condiciones laborales fueron medio en 39%; también, las dimensiones condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales, muestran un nivel regular, debido a no existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo. Concluyendo que existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0,962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 92.54% del trabajo remoto influye en las condiciones laborales.

Palabras clave: Trabajo remoto, condiciones laborales, planificación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and working conditions in the context of COVID-19 in the Provincial Municipality of Moyobamba - 2021, it was a basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, with a population of 115 employees and a sample of 89. The results determined that the level of remote work was regular in 44%; in addition, the working conditions were average in 39%; also, the dimensions environmental conditions, time conditions and social conditions, show a regular level, due to the lack of sufficient personal protection measures during the work shift. Concluding that there is a significant relationship between remote work and working conditions in the COVID-19 context in the Provincial Municipality of Moyobamba - 2021, since the Spearman coefficient was 0.962 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 (p-value ≤ 0.01); also, only 92.54% of remote work influences working conditions.

Keywords: Remote work, working conditions, planning.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto, definido por Quispe y Quispe (2021) como el desarrollo de actividades a distancia; es decir, es el cumplimiento de las obligaciones laborales sin la necesidad de estar físicamente en el puesto de trabajo, para lo cual se utilizan diferentes recursos tecnológicos que posibilitan seguir produciendo resultados; En cuanto a las condiciones laborales, está dado por los diferentes elementos y factores que determina el ambiente en el cual un colaborador desarrolla las actividades asignadas por la organización, las cuales inciden directamente en el rendimiento y la seguridad laboral; dentro de estos componentes se encuentra la ubicación del mobiliario, la iluminación, los equipos de seguridad, entre otros (Raraz et al., 2021).

A nivel mundial, tal como lo señala Benazizi (2021), durante el año 2020, se llevaron a cabo hechos de impacto mundial protagonizados por el COVID-19, el cual dio origen a la pandemia que limitó las actividades de muchas empresas y organizaciones, al mismo tiempo que se registró una inmensa cantidad de pérdidas humanas. En base a la Organización Mundial de Salud (OMS), recomendó diferentes medidas y estrategias para poder enfrentar esta problemática de modo que se puedan disminuir los impactos negativos sobre las personas y la economía; en este sentido, las organizaciones han adoptado diferentes medidas para continuar laborando, siendo un gran desafío debido a que tienen que reaccionar de manera rápida y adaptarse a los nuevos cambios y exigencias, teniendo así pérdidas económicas, debido a costos de inducción, costos de acondicionamiento de los trabajadores desde su casa.

De acuerdo a Quispe et al. (2021), el Perú, también sufrió esta coyuntura problemática. Para ello, el Gobierno en su afán de diseñar estrategias para contrarrestar este virus, dictó diferentes disposiciones, como por ejemplo el D.U N° 026-2020-EF y el D.S. N° 10-2020-TR, en el cual se plasmaron las diferentes medidas que ayuden a la prevención del contagio de manera masiva, dentro de las directrices resaltantes, se consideró a las actividades económicas y la implementación de las prácticas para el teletrabajo (p.17). En

base a esta problemática, un amplio porcentaje (98%) de las empresas y entidades peruanas han adoptado el trabajo remoto como una alternativa para no parar las actividades económicas, de modo que los colaboradores pueden seguir laborando desde la comodidad de sus casas; asimismo, el 89% considera viable seguir bajo esta modalidad de trabajo debido a su buena implantación y el logro de resultados positivos y la reducción de costos fijos para las organizaciones. Sin embargo, el 27% de empresas han decidido reducir los tiempos de la jornada de trabajo juntamente con las remuneraciones; además, el 31% sostiene que la implementación de estas disposiciones, ha sido complicado, a diferencia de un 81% que mencionó que ha sido medianamente costoso su implementación y, un 40% que declara ha sido muy costoso (Valencia, 2018).

En el Departamento de San Martín, la Municipalidad Provincial de Moyobamba, como parte de la problemática originada por el COVID-19, se ha realizado la modificación de diversos puestos de trabajo, tanto en forma como en su ubicación; además, se ha modificado la forma como se prestan los servicios para no detener la atención al ciudadano. En base a esta problemática y la poca capacidad de la organización, favorecida por la incertidumbre, se presentaron problemas para entregar las condiciones laborales necesarias al personal para que puedan desarrollar su trabajo desde casa, dentro de lo más resaltante fue el acceso ilimitado a internet, pues la gran mayoría de colaboradores solo cuenta con plan de datos móviles lo cual no es suficiente para estas actividades laborales.

Aunado a ello se determinó, que las estructuras laborales en la institución no están condicionadas para desarrollarse mediante la tecnología de información, debido a carencias en implementación tecnológica con equipos de cómputo, que permita al colaborador a desarrollar su trabajo desde su domicilio, el cual es una limitante para implementar esta variable de manera eficiente. Además, la institución no ha logrado aún cumplir a cabalidad los protocolos de bioseguridad para que todos los colaboradores sin excepciones acudan a trabajar y sumado a ello las dificultades a los cambios tecnológicos

y de lugar han hecho que el trabajo remoto se vea limitado y se cumpla las metas como se hacía anteriormente.

Ante esta realidad problemática se formuló el siguiente **problema general** ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba– 2021? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021? ¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021? ¿Cómo se relaciona el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021? ¿Cómo se relaciona la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021? ¿Cómo se relaciona la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021?

La investigación fue conveniente, porque permitió tomar acciones estratégicas que permitieron agilizar los procesos, la calidad de atención al usuario buscó siempre el bien común que es la satisfacción del usuario externo; relevancia social, ya que si se atendió la problemática encontrada en cuanto a las variables abordadas, se pudo beneficiar a la población sanmartinense y específicamente a los trabajadores para que puedan realizar sus labores de forma ininterrumpida desde la comodidad su domicilio; valor teórico, posibilitó el aporte con información relevante hacia la comunidad investigadora, debido a que se presentan teorías de información verídica y actualizada sobre las variables estudiadas; implicancias prácticas, debido a que ayudó a diseñar las mejores estrategias para implementar el trabajo remoto de manera eficiente, con la finalidad de seguir entregando los servicios a la población y público usuario de manera normal y sin interrupciones; utilidad metodológica, se utilizó instrumentos debidamente validados y se siguieron procedimientos científicos comunes y avalados por autores representativos.

Asimismo, se tuvo como **objetivo general**: Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021 y como **objetivos específicos**: a) identificar el nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, b) identificar el nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, c) determinar la relación entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, d) determinar la relación entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, y e) determinar la relación entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Por último, se formuló la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021. Y como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, es buena. H2: El nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, es buena. H3: Existe relación significativa entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021. H4: Existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021. H5: Existe relación significativa entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las variables fueron abordadas en distintos ámbitos, por lo que se consideraron como antecedentes a nivel internacional a los autores Ulate (2020), cuyo objetivo fue observar el impacto de la aplicación del Teletrabajo sobre una variable de interés para las empresas y sobre una variable de interés para los colaboradores, en ambos casos desde la óptica de la literatura relacionada con el tema, su investigación que fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra es 46 colaboradores, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que el desarrollo de herramientas que posibiliten el trabajo remoto es de suma importancia para dotar a la organización de un instrumento eficiente para el desarrollo de actividades sin la necesidad de estar presente físicamente en las oficinas, con lo cual se eliminan diferentes costos de producción y mantenimientos, al mismo tiempo se brinda comodidad y confort al colaborador, brinda la posibilidad de desarrollar sus actividades y obligaciones; de esta manera el teletrabajo es una herramienta de suma importancia para minimizar los riesgos de contagio entre colaboradores. Asimismo, la investigación recopiló información sobre los factores relevantes que inciden en el teletrabajo con mayor significancia, se resalta el uso de tecnologías y computacionales, el internet, los celulares; entre otros, en el desarrollo de las actividades asignadas sin la necesidad de acceder al centro laboral de manera presencial. Estas herramientas son necesarias para llevar a cabo el teletrabajo de manera eficiente y productiva; sin embargo, lo más importante del teletrabajo, es salvaguardar la integridad física y la salud de los colaboradores, ya que no se encuentran expuestos al riesgo de contagio.

González et al. (2018), el objetivo de este trabajo fue estudiar las características sociodemográficas de las personas que realizan teletrabajo, la investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, la población y muestra fue de 13 mil personas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que localizar aquellas personas que realizan trabajo remoto es una tarea sumamente complicado debido a la alta demanda que existe actualmente; asimismo, otro limitante es la falta de

equipos con los que cuentan las personas para llevar a cabo el teletrabajo, considerando que no solamente es necesario equipo computacional, sino que también se necesita acceso ilimitado a internet; además, otra limitante es la falta de una data, ya que no se consideren a las personas que desarrollan trabajos bajo esta modalidad; además, se determinó que las organizaciones cuenten personal que cuente con las cualidades y competencias para el uso de las Tics, entre las cuales se encuentra el internet, los sistemas integrados de gestión, computadoras, entre otros que son sumamente necesarios para poder desarrollar el teletrabajo de manera eficiente.

Abril et al. (2020), tuvo como objetivo desarrollar un modelo de gestión de la seguridad y salud ocupacional para el teletrabajo autónomo en Colombia, el tipo fue correlacional, el diseño no experimental, la población y muestra fue a los tele trabajadores, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que el Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para tele trabajadores autónomos es el inicio del desarrollo de metodologías útiles para las empresas que están implementando el teletrabajo y las OSHAS, y que están en proceso de implementar la ISO 45001/2018 y generar procesos de manera simple y sistemática de apoyo a los líderes. de los procesos de Seguridad y Salud Laboral. Es necesario seguir implementando el modelo en otros tipos de teletrabajo y establecer si este modelo se puede adaptar a esos colectivos; adicionalmente, se logró determinar que la empresa necesita el equipamiento tecnológico necesario para el desarrollo del teletrabajo, entre los cuales es necesario la adquisición de computadoras realizadas que permiten instalar las aplicaciones y los sistemas comúnmente utilizados para que los trabajadores desarrollen sus acciones de forma remota; asimismo, es necesario ampliar la cobertura de internet de vida que algunos trabajadores no cuentan con este servicio de su domicilio, lo cual dificulta el desarrollo de sus actividades; además, es necesario que se desarrolle un plan de capacitaciones orientadas mejorar los conocimientos sobre el manejo de las Tics y en los sistemas y las aplicaciones que son utilizados por las empresas, de modo que el personal pueda trabajar sin supervisión directa.

Así mismo, Sánchez et al. (2019), su propósito fue desarrollar la modalidad de teletrabajo como medio de innovación que permita mejorar la productividad organizacional, su investigación que fue de tipo básica, diseño no experimental, población y muestra fue el estudio bibliográfico, técnica análisis documental, instrumento guía de análisis documental. Concluyó que el teletrabajo es una modalidad laboral en el que no hace falta la presencia física de las personas para desempeñar funciones laborales, la cual con el transcurso del tiempo fue adquiriendo mayor relevancia, pues las personas necesitaban estar conectadas para realizar funciones de distintas partes y zonas geográficas. El trabajo a distancia debe ser considerado y tomado en cuenta por las entidades con la importancia adecuada para que al ejecutarse no se presenten inconvenientes y se consigan los resultados esperados. Es importante que los colaboradores se encuentren adecuadamente capacitados y cuenten con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con la modalidad laboral virtual y sean productivo; por lo tanto se estableció que el desarrollo del teletrabajo es una modalidad muy importante y sumamente necesaria actualmente por la organización; sin embargo, esta no cuenta con los equipos tecnológicos necesarios que la hacen posible, lo cual hace surgir la necesidad de llevar a cabo un planeamiento estratégico en la administración de recursos disponibles para su debida implementación, a fin de poder entre las herramientas necesarias a los colaboradores para desempeñarse de manera eficiente desde la comodidad de sus casas, sin que esto represente un riesgo para su salud mental.

Valencia et al (2019), el objetivo del presente escrito fue, a partir de los hallazgos de las dos investigaciones, estudiar y describir las condiciones laborales de los profesionistas en comunicación, su investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, la población y muestra fue 139 periodistas en sus lugares de trabajo, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que las condiciones laborales que envuelven a los colaboradores que trabajan en las regiones de Colombia, muestra un panorama desalentador; además, sirve para explicar por qué la

información que ofrecen estos medios regionales es de dudosa calidad, y por qué el aporte del periodismo, en las regiones, a la formación de la opinión pública es tan mediocre. Este último aspecto es delicado porque, el país, desde 2012, viene en búsqueda de acabar con el conflicto armado, producto de la violencia política que lleva más de siete décadas, para lo cual urge una opinión pública favorable a la paz, desprovista de odios y de miedos y, consciente del valor de la participación ciudadana para fortalecer la democracia.

Celis (2020), el objetivo de su investigación fue demostrar la necesidad de contar con las condiciones laborales primarias para promover la eficiencia en las labores, su investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, la población y muestra de 118 personas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que la crisis sanitaria; actualmente, ha originado la necesidad de desarrollar el trabajo de manera remota como para el cumplimiento del protocolo de salud para limitar el avance de los contagios a nivel mundial; sin embargo, esto significa un gran reto para las organizaciones o entidades públicas, debido la poca implementación tecnológica que permite realizar esta modalidad de trabajo, generando grandes pérdidas económicas tanto para las empresas como para los colaboradores que se han visto afectados al no percibir sus pagos correspondientes.

Roncal (2021), el propósito del presente estudio fue analizar el teletrabajo y sus principales características. El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, la población y muestra de 128 trabajadores, la técnica fue encuestas, el instrumento cuestionario. Concluyó que la coyuntura social actual, ha determinado las nuevas modalidades para realizar los trabajos, los cuales se hacen posible mediante el uso de tecnología de información, los colaboradores laboran desde la comodidad de su casa, y así ayudan a incrementar los ingresos, debido a la reducción de diversos gastos por transporte y otros conceptos que son eliminados al no tener que acudir al centro trabajos físicamente; de esta manera, el

teletrabajo es una modalidad que tiende perdurar en el tiempo debido a sus múltiples beneficios y la flexibilidad para ser desarrollados.

Pazos (2021), el propósito fue estudiar los factores que inciden en el bienestar laboral e impactan en el contexto laboral, la técnica fue básica, con diseño no experimental, la población y muestra fue efectuado a 24 docentes de una institución educativa, la técnica fue encuestas, el instrumento cuestionario. Concluyó que en el actual contexto educativo se evidencia que los docentes están expuestos a altas exigencias de parte de las administraciones escolares, exceso de informes y documentación, adicionando el cambio de modalidad de enseñanza, que en la actualidad implica el uso de TICS, conocimiento parcial de plataformas educativas, atención a padres de familia a través de dispositivos móviles, lo que pueden convertirse en estresores en el ámbito profesional.

A nivel nacional, Quispe et al. (2021), su propósito central fue dar a conocer los elementos más resaltantes de su implementación, de su promoción y el impacto durante la pandemia del COVID-19, en su investigación que fue de tipo básica, diseño no experimental, población de 50 artículos, muestra de 20 publicaciones, técnica análisis documental, instrumento guía de análisis documental. Concluyó que el trabajo remoto se ha convertido en una modalidad laboral muy importante para las entidades, por lo que debe ser gestionado eficientemente por el Gobierno a fin de que se logre conseguir los resultados institucionales propuestos por la gerencia, es clave que las entidades tomen las medidas respectivas para que los colaboradores que desempeñan trabajo remoto cumplan sus funciones eficientemente, las acciones de control realizadas a esta modalidad laboral resultan de suma importancia y deben realizarse con la dirigencia pertinente para garantizar que los trabajadores sean productivos y no desperdicien el tiempo. El trabajo remoto debe ser gestionado adecuadamente para lograr trabajo de calidad, mucho más en los aspectos educativos, empleando metodologías innovadoras que aporten capacidades y competencias profesionales por parte de los colaboradores.

Valencia (2018), el objetivo fue dar a conocer el tratamiento del Teletrabajo en el Perú, fue de tipo básica con diseño no experimental, la población y muestra fue las distintas empresas públicas como privadas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que una de las principales características del teletrabajo es el uso de las tecnologías de información para hacerlo posible, interconectan dos diversos sistemas a través aparatos computacionales, los cuales permiten llevar a cabo las actividades laborales sin acudir al centro de trabajo, lo cual representa una enorme flexibilidad en el manejo de los tiempos y la reducción de costos fijos y variables; asimismo, la implementación de esta nueva modalidad laboral, posibilita el establecimiento de metas y objetivos, generando que la medición de resultados sean mucho más accesible y fácil de controlar.

Sabastizagal et al. (2020), el objetivo fue conocer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la población urbana, de tipo básica, con diseño transversal, la población y muestra fue acervo documentario, la técnica fue análisis documental y el instrumento análisis de contenido. Concluyó que la gran mayoría de la población económicamente activa, se ve expuesta a problemas de salud, ya que la mayoría están expuestas a la radiación solar y otros sufren malformaciones lumbares.

Ricaldini et al. (2021), el objetivo de la investigación fue evaluar el impacto del trabajo remoto y teletrabajo en la ciudad de Lima, de tipo hermenéutica basada en el diseño fenomenológico, la población y muestra fueron los trabajadores de Lima, la técnica fue entrevista y el instrumento dialogo coloquial. Concluyó que, en efecto, el teletrabajo permitió en primera instancia mitigar el impacto de la cuarentena por la COVID-19 en las empresas de Lima, afianzando los puestos de trabajo y economía del hogar. Así pues, a lo largo de su implementación, las oportunidades laborales aumentaron para las personas que sufren alguna discapacidad motriz, puesto que basta con aprender habilidades comunicativas y tecnológicas para desempeñarse en una entidad. Así mismo, distintas organizaciones adoptaron el trabajo remoto como alternativa para los temas técnicos que necesitaban resolver de forma presencial y virtual.

Las variables de la presente investigación se encuentran contempladas en los sistemas administrativos del Estado peruano, en este caso en el sistema administrativo de Recursos Humanos, en la Ley del Servicio Civil expedida por el Congreso de la República, (2013), en el cual se unifican los regímenes para que las personas dedicadas a la prestación de servicios en las entidades públicas del Gobierno tengan una base teórica sobre los lineamientos que rigen metas actividades.

En relación a la variable trabajo remoto, que según Servir (2020), es definida como la realización de labores bajo subordinación, sin presencia física de los empleados, o sea que realizan sus labores fuera de los ambientes institucionales, empleando mecanismos, medios y/o aparatos que les permitan efectuar sus tareas, siempre y cuando la naturaleza laboral o tipo de trabajo lo permita (p. 87). Asimismo, Delgado (2020), conceptualizó el trabajo remoto como una modalidad laboral, en la cual los subordinados realizan sus tareas laborales en lugares distintos a los de la entidad, por lo general esta modalidad laboral es posible para tipos de trabajo administrativos y manuales en los que los empleados hacen uso de herramientas informáticas y tecnológicas para realizar sus funciones, sin afectar sus remuneraciones ni condiciones contractuales. Uno de los principales problemas que se llevó estos dos últimos años fue la llegada del COVID-19, quien a su vez trajo muchos problemas para todas las organizaciones gubernamentales. Es por ello que el trabajo remoto fue uno de las soluciones factibles para este problema, trajo así una de las respuestas a todas las incertidumbres, colaboradores trabajando desde sus casas hizo que las organizaciones pudiesen llevar a rienda la mitad del trabajo que realizaban, una de las soluciones que dieron las organizaciones fue llevar un control remoto a sus colaboradores, haciéndoles trabajar por objetivos y que cada uno de estos tenían que ser terminados para que así estas entidades pudiesen contar con un sustento y objetivos que llegar.

En esa misma vertiente, Sabastizagal et al. (2020), destacan que el trabajo remoto se ha desarrollado cuando apareció la tecnología avanzada, el

internet, de poder mantener conectados a todo el mundo, mediante aparatos portátiles, de esa manera de dio el crecimiento del trabajo remoto que hoy en día muchos subordinados trabajan fuera de la oficina, cosa que a veces ni saben que trabajan para tal empresa, pero si son contralados mediante las operaciones que realizan y los resultados que demuestran, quizás a veces no se necesita ir a una oficina para ejercer dichas funciones, solamente contar con tu herramienta portátil y la conexión de internet, ya es suficiente desarrollar las actividades, hay empresas que no tienen un oficina amplia, pero si cuenta con buena cantidad de personal trabajando para su empresa, cosa que están autorizados para poder ejercer sus funciones en casa, donde se sientan cómodos, generando ingresos sin necesidad de asistir a una oficina formalmente, también suceden que empresas nunca conoció a su colaborador físicamente todo se realizó mediante virtual. Asimismo, las herramientas tecnológicas ayudan a hacer más eficiente el trabajo en cada uno de los colaboradores, es por ello que todos ellos puedan trabajar de sus casas. Así también, las modalidades laborales hicieron eficiente los resultados de cada una de las organizaciones. Muchas de estas organizaciones hicieron más fácil el desempeño de cada uno de sus colaboradores, ya que utilizaron programas digitales para el buen funcionamiento de todos los colaboradores.

De igual manera, los autores Cardozo y Bulcourf (2020), afirmaron que el trabajo remoto es la realización de funciones laborales en lugares distintos a los de la entidad por parte de los empleados, el cual se encuentra vinculado con el avance tecnológico y la globalización, pues para su realización es necesario en gran medida el uso de aparatos informáticos y tecnológicos, siendo necesario que los empleados cuenten con las habilidades, destrezas y competencias adecuadas para operarlos y realicen sus funciones sin inconvenientes. Son supervisados y controlados mediante esos aparatos, ya que ahora todo personal que se contrata debe ser diestro en el manejo de la computadora si quiere laborar en una empresa.

Para Delgado (2020), este último año el trabajo remoto siguió creciendo haciendo más competente a las organizaciones que lo empleaban. Este tipo de operaciones sirvió para agilizar los programas y procesos de trabajo adaptando el proceso físico con el virtual. Esta virtualidad no solamente ayuda a las organizaciones sino también para el público en general, ya que hace más eficiente los procesos de papeleos utilizando tecnología de calidad. Adaptarse a esta nueva modalidad hizo que todos los colaboradores pudieran aprender nuevas cosas a través del apoyo de instrumentos tecnológicos. Asimismo, este tipo de trabajo hace más flexible las jornadas laborales moldeando cada una de ellas a las nuevas exigencias que te manda los usuarios en la producción de los resultados, lo que indica que muchas organizaciones estén utilizando este nuevo método de trabajo permitiendo satisfacer a todos los usuarios.

De acuerdo a los autores Ricaldini et al. (2021), se puede decir que el trabajo remoto es realizado en lugares ajenos al de las entidades, pudiendo ser en casa o en lugares adecuados que permitan desarrollarlos adecuadamente. Es decir, en lugares que cuenten con las condiciones idóneas que permitan desarrollarlo eficientemente y sin inconvenientes, que cuenten con conexión de internet, y con aparato portátil donde pueda ejercer sus labores y tener comunicación para recibir las indicaciones de lo que debe realizar, ya que el trabajo remoto no limita la ubicación, te permite desarrollar tus actividades de manera cómoda. En otras palabras, tu casa es tu propia oficina o centro de labores y es así que muchos subordinados siguen hasta el momento ejerciendo sus labores sin conocer su real oficina. Te permite trabajar como quiera sin escoger tu vestimenta, pero siempre con la exigencia de cumplir con tus funciones y obtener resultados de no perder de vista los objetivos, muchos profesionales se han podido desarrollar y crecer mediante este trabajo remoto.

Según Ding et al. (2021), el trabajo remoto no fue creado específicamente para funciones administrativas u operativas que devengan del impedimento de realizar funciones en los ambientes institucionales, sino con fines de manufactura por la comodidad de los empleados en lugares de elección,

estos trabajos remotos se desarrolla de acuerdo a las actividades que ejerce cada empresa o institución. El empleador debe resolver problemas o tareas mediante la tecnología y para ello debe contar con un aparato portátil. Solo la empresa estará conforme con la entrega de las asignaciones en el tiempo señalado y así obtener resultados positivos que contribuyan a obtener buenos resultados.

Como se ha podido notar, en estos últimos años, decayó en todo el mundo por una variante de enfermedad muy fuerte, cosa que ha dado un nuevo giro de cambio a todos, siendo así el trabajo remoto que han asumido las organizaciones. Se ha tenido que implantar nuevos métodos de poder capacitar a sus colaboradores para no dejar de ejercer sus funciones, de poder adaptarse a la tecnología y mediante eso realizar sus funciones sin necesidad de acudir a sus centros de trabajos, y esto ha sido una buena noticia para muchos de no poder abandonar sus trabajos y que se mantengan intactos, solo tenían que recibir indicaciones sobre las asignaciones a cumplir. Esto quiere decir que de manera organizada se cumplía con las metas a cumplir por la organización.

Por su parte, Chuco et al. (2020), sostuvieron que el trabajo remoto con el paso del tiempo, las nuevas prácticas y los nuevos conocimientos fueron ampliando a diversos tipos, formas y ámbitos laborales a partir del avance tecnológico digital que facilitó el desarrollo de diferentes actividades y funciones organizacionales por medios digitales a distancias, aprovechándose la telemática, la informática y las telecomunicaciones. Según el D.S N° 008-2020-SA (2020), el trabajo remoto es una modalidad laboral que ha ido tomando vigor con el paso del tiempo de acuerdo a los avances tecnológicos, convirtiéndose en una alternativa laboral domiciliaria, adecuándose a distintas labores y procedimientos instituciones con lo cual se promueva también el uso de herramientas tecnológicas en los empleados y la digitalización con lo cual se agilice las funciones organizacionales, la comunicación y los procesos institucionales en beneficio de la población usuaria. El trabajo remoto debe ser gestionado adecuadamente para lograr calidad, mucho más en los aspectos

educativos, y para ello se debe emplear metodologías innovadoras que aporten capacidades y competencias profesionales de los colaboradores.

Gracias al implemento de la tecnología se ha dado nuevas oportunidades de poder ejercer tus habilidades y capacidad profesional en el mundo de la tecnología, el trabajo del mundo remoto ya se desarrolla en todo lugar, porque se ha notado que trae consigo resultados positivos de seguir generando ingresos. Es imposible ya no poder trabajar sin la ayuda de los medios de comunicación y no poder contar con un aparato portátil como una laptop o una Tablet, para ejercer tus funciones laborales, muchas empresas se puede notar que no hay mucho personal en centro de trabajo, pero figura con más de 100 trabajadores, pero lo que no saben es que todos ejercen su trabajo desde casa, incluso con solo aplicaciones avanzadas se puede controlar el tiempo de trabajo y de sus operaciones como si estuvieran en la oficina, es un coordinación eficiente, y da lo mismo, quizás se pueda decir que un nuevo método de trabajar hoy en día y que ya se van acostumbrando a esta modalidad de sentirse a gusto trabajar en casa sin que nadie les interrumpa, o les estrese, de no poder ver a tu jefe todos los días, peor si es intolerante o intratable.

Según el autor Caman (2020), en el Perú, la implementación del trabajo a distancia o remoto estuvo ligada al desarrollo de las TICs en el entorno nacional o población en general, pero esto no sucedió de manera generaliza, pues en gran parte, los pobladores no tuvieron ni tienen acceso a las herramientas tecnológicas que se promueven en el entorno, dificultando el desarrollo del trabajo remoto. Este se ha convertido en una modalidad laboral muy importante para las entidades, por lo que debe ser gestionado eficientemente por el Gobierno a fin de que se logre conseguir los resultados institucionales propuestos por la gerencia. Es clave que las entidades tomen las medidas respectivas para que los colaboradores que desempeñan trabajo remoto cumplan sus funciones eficientemente. Las acciones de control realizadas a esta modalidad laboral resultan de suma importancia y deben realizarse con la dirigencia pertinente para garantizar que los trabajadores sean productivos y no desperdicien el tiempo.

Mucho peor en esta pandemia que ha ocurrido a nivel mundial, de que la mayoría no podía acudir a su centro de trabajo por el mismo temor de contagio, y de proteger su vida, cosa que las empresas tuvieron que cerrar sus puertas, pero no se quedaron de brazos cruzados, porque tienen la mente emprendedora, de resolver situaciones muy pesadas, así que se tuvieron que acoger al trabajo remoto, con el uso de la inversión tecnológica, para así nuevamente dar inicio a sus funciones y no perder sus clientes, lo primero que tuvieron que realizar es capacitar a sus subordinados, de poder preguntar si todos cuentan con una herramienta indispensable que es un portátil, para poder ejercer sus funciones, así que se invirtió en capacitaciones durante un tiempo, hasta que captaron y siguieron protocolos de trabajo, y poder ejercer normalmente sus funciones, y no perder el trabajo, de seguir atendiendo a sus clientes de manera virtual, lo cual ha sido un buen inicio de productividad que ha fortalecido a muchas empresas de sacarlos del problema.

Resaltando el Trabajo Remoto en el Perú y en el mundo, en lo que iba del año 2020, debido al COVID19, los diferentes países a nivel mundial tomaron medidas sanitarias a fin de contrarrestar daños en la población, entre los cuales se impuso el confinamiento poblacional, ocasionó que muchas organizaciones cerraran sus puertas y así eviten aglomeraciones, motivando así a las entidades a adoptar medidas operacionales en las que no existiese la presencia física de las personas. En cuanto al aspecto laboral, la realización de funciones, se dio mediante la interacción por medios digitales, dando pase al trabajo remoto u home office, con lo cual también se generó controversias con la presunción de ciertos “vacíos legales” que debían ser regulados, pero con el tiempo de aprendizaje se dio a una solución de los hechos, para poder ejercer de manera eficiente y formalmente sus trabajos desde sus hogares, sin ninguna interrupción.

Además, García et al. (2011) menciona que los trabajos remoto ha crecido bastante por la existencia de la pandemia, lo cual muchas persona se encuentran aisladas de campo laboral pero si siguen dando resultados

operacionales de sus cargos mediante la conectividad, cosa que se sigue desarrollando hasta el momento el trabajo remoto. Los subordinados ya se han adaptado a esta nueva modalidad de trabajo, que no quisieran dejarlo, ha sido una nueva etapa constructiva en su desenvolvimiento profesional, de desarrollar nuevas capacidades con el apoyo de la tecnología, así como también para las entidades ha sido de gran ayuda de poder mantenerles conectados con sus funciones, y ver que ha sido un método satisfactorio y resultante, ahorrando tiempo y pagos de servicios básicos, muchas empresas se han levantado del todo por la aplicación de la tecnología, que ha desarrollado sus mentalidad de afianzarse más a la conectividad, y las compras de aplicaciones tecnológicas, para seguir manteniendo el control, y poder cumplir los objetivos mediante el trabajo remoto.

El darle más atención al trabajo remoto no ha impedido a muchos fracasar con sus recursos económicos, al contrario ha aumentado la posibilidad de seguir creciendo dando a mostrar un buen margen de rentabilidad, aunque quizás exista que no toda empresa pueda ser lo mismo, pero se ha optado al crecimiento de la mayoría de continuar con el trabajo remoto, y no impedir su crecimiento, que los subordinados sigan recibiendo órdenes mediante la plataforma virtual, ciertas reuniones para tomar acuerdos y decisiones, y después seguir cumpliendo con sus mismas funciones desde casa. De seguir cumpliendo con el mismo horario, y entrega de trabajos, con resultados positivos, para el beneficio de todos, que ni la pandemia ha podido estar en contra de la tecnología o afecte a su avance de propuestas de beneficios más completos, ahora todos parecen cibernéticos pegados a la tecnología, pero siempre teniendo en mente que contamos con un superior que nos supervisa y monitorea, y de seguir el mismo camino de cumplir los objetivos propuestos.

Por su parte, los autores Halpern & Castro (2020), indicaron que la evolución del trabajo remoto fue dándose a través del tiempo de acuerdo al avance tecnológico y según las necesidades que presentó la población por el desempeño de las funciones laborales, tal es el caso del COVID19, en lo que se determinó limitaciones de tiempo para su desarrollo. Asimismo,

García et al. (2011), sostuvieron que el teletrabajo es una modalidad laboral en el que no hace falta la presencia física de las personas para desempeñar funciones laborales, la cual con el paso del tiempo fue tomando mayor importancia, pues las personas necesitaban estar conectadas para realizar funciones de distintas partes y zonas geográficas. El trabajo a distancia debe ser considerado y tomado en cuenta por las entidades con la importancia adecuada para que al ejecutarse no se presenten inconvenientes y se logren los resultados esperados. Es importante que los colaboradores se encuentren adecuadamente capacitados y cuenten con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con la modalidad laboral virtual y sean productivos.

El trabajo remoto ha considerado de manera igual en cuando a las funciones, actividades a desarrollar y los sueldos, ya que los subordinados están entregando de manera responsable el logro de sus funciones, así que no tiene nada que variar en ese aspecto, incluso se puede desarrollar las actividades de manera más rápida y eficiente, con la ayuda de las aplicaciones de los software que cada uno ejerce o instalado de acuerdo al compromiso de la entidad, y más claro y dinámico todavía el trabajo tecnológico, que gracias a sus aplicaciones el ser humano se ha podido desarrollar de manera más rápida al entendimiento de sus actividades sin necesidad de contar con su presencia física en sus centro laborales. Por esta misma razón, es que se ha dado más importancia y crecimiento al trabajo remoto, que se ejerza los trabajos de manera colaborativa sin abandonar sus funciones y sueños de seguir emprender y desarrollar sus habilidades.

A su vez Caman (2020), señaló referente al trabajo remoto, que su control y supervisión es una preocupación generada en los directivos, pues al realizarse en lugares alejados imposibilita en gran medida su verificación, control y medición incidiendo en la reducción del rendimiento de los colaboradores y en los resultados institucionales. Además, el trabajo remoto es un beneficio de oportunidad para los colaboradores de brindarles comunidad y seguir creciendo profesionalmente, de seguir teniendo

solvencia económica, que se sienta a gusto de trabajar en casa, cumpliendo las mismas funciones y recibiendo el mismo sueldo pactado.

La tecnología es impresionante, al crear esta nueva modalidad trabajar, estamos viviendo en un mundo moderno, somos capaces de desarrollar muchas cosas, de cambiar la mentalidad de las entidades de adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo, e incluso ni los estudiantes ni maestros han dejado de perder la oportunidad de dejar de ejercer sus funciones, todo gracias al trabajo remoto y en apoyo de su herramienta constructiva que ha mantenido conectados a todos de seguir operando sus funciones de otra manera.

Por otro lado, Robertson y Mosier, (2020) revelaron que los subordinados al realizar sus labores en lugares que ellos escojan, mejorarán su comodidad por lo que su rendimiento, desempeño y productividad será óptimo. Sin embargo, para Cogollo et al. (2010), el trabajo remoto no permite que los colaboradores desempeñen sus funciones con igual compromiso que al realizarse de manera presencial, afectando el rendimiento del trabajador, por el riesgo que supone para la entidad el incumplimiento de la jornada laboral de los subordinados.

Otra ventaja del trabajo remoto es su flexibilidad. De acuerdo con Iglesias et al. (2017), las jornadas laborales, así como las funciones y tareas de trabajo fueron moldándose con el paso del tiempo, debido a las nuevas exigencias de los consumidores, las nuevas ocupaciones y formas de trabajo. Es así que la producción industrial, manufacturera y de servicios fue adoptando modalidades laborales para mantener satisfechos, tanto a los empleados como a los clientes o usuarios. Lo cual indica que cada vez, las entidades buscan nuevas maneras y formas de realizar sus actividades de manera flexible, empleando métodos y herramientas que les permitan lograr satisfacción sus consumidores y subordinados. El mundo globalizado ha permitido que las actividades organizacionales se descentralicen y las tareas encomendadas para los colaboradores se efectúen de manera remota usando medios tecnológicos que les facilite lograrlo.

El Peruano (2020), indicó que el trabajo remoto no es aplicable a los empleados afectados por el COVID-19, que realizan sus labores a distancia, ni a los subordinados que realizan sus tareas remotamente por tener descanso médico, siéndoles aplicables la suspensión imperfecta laboral tal como lo establece la Ley (Grzegorzczak et al.,2021).

Los autores Chuco et al. (2020), indicaron que el trabajo flexible es característico por su inclinación al trabajo intelectual, pues su realización no necesariamente debe ser presencial, permitiendo que se realicen en la comodidad que estimen los empleos a fin de que su rendimiento sea el óptimo. En cuanto al Teletrabajo y el trabajo en casa, los autores Valdés et al. (2018), mencionaron que la conceptualización del teletrabajo partió de la necesidad de la reducción de costos en la crisis petrolera, donde la movilización de los funcionarios a las plantas industriales resultaba costoso, por lo cual los directivos optaron porque estos efectúen sus labores en la comodidad de sus hogares, incluso permitiendo que allí se congregaran varios colaboradores para articular adecuadamente sus funciones y así se reduzcan costos de movilización de personal y se incrementen los resultados organizacionales al final del periodo.

Consecuentemente, Gonzales (2017), manifestó que las características del trabajo remoto se determinó por la flexibilidad de los horarios de acuerdo a las exigencias de los puestos laborales. Para Gibbs et al. (2021) el lugar en el que se desarrollan las actividades laborales es determinado por el colaborador y debe ser el adecuado para que pueda desempeñarse eficientemente. Asimismo, debe contar con el equipamiento necesario de acuerdo a las funciones que realizará el trabajador logrando un óptimo rendimiento; debe estar apto para que se susciten reuniones, supervisiones y controles de manera virtual, permitiendo que su desarrollo sea el adecuado. Además, Romero (2018), afirmó que las características del trabajo remoto o del teletrabajo se encuentran de acuerdo a la naturaleza de la entidad y sus recursos económicos, técnicos, organizacionales y

procedimentales, pues cada trabajo presenta distintas características de acuerdo a las dimensiones y capacidad institucional.

Según Caman (2020), se debe laborar en espacios donde se sientan cómodos y que faciliten el desempeño en los trabajos empleados. Es por ello que el Estado, para evitar la propagación del COVID, utilizó normas para restringir los trabajos en oficinas y que se realicen desde la comodidad de sus hogares. También, se puede decir que el Estado tiene la obligación de velar por todas las personas; por ello, la importancia de realizar trabajos remotos desde sus hogares. Esta modalidad ayudó que los trabajadores puedan desarrollar nuevas competencias, haciendo sus funciones eficientemente y ahorrando tiempos de entrega de todos los trabajos encomendados, siendo los mayores beneficiados todos los usuarios de todos trabajos empleados con la tecnología.

Los autores Halpern y Castro (2020), al no ser flexibles con los trabajos y no hagan uso de las tecnologías digitales, las organizaciones están inmersos a fracasar, teniendo una posibilidad de perder desprestigio por todos los usuarios que requieren sus servicios. Las entidades del Estado son los principales líderes que deben motivar a sus colaboradores a utilizar nuevas herramientas tecnológicas, haciendo más rentable el proceso de trabajo que van a desempeñar, así también se prevé que el crecimiento de las organizaciones fue gracias al uso de la tecnología que ayudaron a poder desempeñarse durante esta pandemia.

A su vez Caman (2020), de seguir utilizando este método de trabajo hará que las organizaciones puedan seguir creciendo en cada uno de esos aspectos, por ello se necesita colaboradores capacitados para el desarrollo de cada una de estas funciones y herramientas que están utilizando, las entidades del Estado están ayudando en capacitaciones y evaluaciones constantes hacia sus colaboradores, siendo beneficiados para sus respectivos desempeños en cada uno de sus trabajos. Al utilizar más el trabajo remoto aumentó el crecimiento de los recursos económicos, mostrando una buena rentabilidad en cada una de las organizaciones,

realizando así, reuniones en las plataformas virtuales, beneficiando a todos, para seguir teniendo los cumplimientos de cada uno de los objetivos propuestos.

Las dimensiones de la variable trabajo remoto fueron expuestas por Servir, (2020), definiéndose tres aspectos. En primer lugar, tenemos la dimensión del **espacio físico o ambiente de trabajo**. Es el lugar en el que los empleados de una entidad desarrollan sus labores remotamente, el cual se encuentra fuera de las instalaciones organizacionales, siendo elegido por el colaborador, pudiendo ser en su domicilio o en un lugar específicamente designado para ello. El espacio físico destinado para la realización de trabajo remoto por parte del colaborador debe ajustarse a la naturaleza del trabajo a desempeñarse, con el equipamiento necesario e idóneo para el desarrollo de tareas y actividades organizacionales en combinación con el ámbito familiar del trabajador. Sus indicadores son: espacio, consiste en el lugar donde las personas desarrollan sus actividades laborales, las cuales están comprendidas por factores climáticos, ventilación, iluminación, entre otros; mobiliario, consiste en el equipamiento con mobiliario como las carpetas, sillas, entre otros que permiten tener comodidad al colaborador para el desarrollo de sus actividades (p. 66).

En segundo lugar, está la dimensión de **las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC**. Son todas aquellas herramientas, principios y técnicas que permiten la transferencia y el tratamiento de información, mediante las cuales se puede realizar divulgación de información, pueden ser utilizadas para la realización de actividades labores a distancia, por medio de Internet, las telecomunicaciones y la Informática, para lo cual se emplea laptops, computadoras, celulares y demás elementos compatibles y necesarios que permita la efectuación de dichas acciones adecuadamente. Las TICs han permitido que las actividades organizacionales se desarrollen cada vez de manera más dinámica y flexible, dando pase a cambios importantes en el modo de operar de las entidades y los colaboradores. Sus indicadores son: tecnología de la información, la cual está orientada al equipamiento de

equipos tecnológicos para el desarrollo de las actividades laborales de manera simplificada y automatizada; tecnología de la comunicación, consiste en el uso de la tecnología para el desarrollo de la comunicación para la transmisión de información organizacional (p. 67).

En tercer lugar, está la dimensión de **modificación de la organización**. Son aquellos cambios realizados en las entidades a fin de mejorar los procesos y resultados institucionales, permitiendo el desarrollo de las actividades con un nuevo estilo. En cuanto al trabajo remoto, las modificaciones de la organización se efectúan para que esta se adapte a la realización de actividades laborales de una modalidad presencial a modalidad remota. Para la implementación del trabajo remoto, las entidades deberán realizar cambios importantes a fin de que este se efectúe eficientemente, incidiendo en las medidas de control y evaluación de los procesos y resultados, evitando inconvenientes que frustren el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, debe adaptarse a los cambios de horario laborales, teniendo en cuenta que las horas del trabajo remoto no son medibles. Es por ello que la confianza entre los jefes o superiores de equipos y los subordinados es importante para que puedan desempeñarse adecuadamente, explotando sus habilidades, destrezas, competencias y conocimientos, orientados al logro de objetivos personales e institucionales. Sus indicadores son: planificación, la cual está orientada al desarrollo de un análisis de la situación organizacional para determinar las estrategias a utilizar para lograr los objetivos de desarrollo; organización, consiste en la determinación de la estructura organizacional y la determinación de responsabilidades a las áreas internas; control, consiste en una actividad orientada al control sobre el uso y rendimiento de los recursos organizacionales en base a las planificaciones realizadas (p. 68).

En cuanto a la segunda variable condiciones laborales, se citó a Luengo y Montoya (2020). Son todos aquellos elementos tangibles e intangibles que dan forma al entorno de trabajo donde los colaboradores desarrollan sus actividades como parte de sus responsabilidades, quienes tienen una alta

dependencia hacia los factores ambientales y tecnológicos, quienes determinan la comodidad para obtener resultados positivos de acuerdo los objetivos establecidos por la planificación estratégica; de esta manera, las condiciones laborales cumplen un rol de suma importancia en la determinación de la competitividad organizacional y en la satisfacción laboral de los colaboradores (p. 187).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2014), las condiciones laborales son todos aquellos elementos mínimos que deben garantizar las empresas para que sus colaboradores puedan llevar a cabo su trabajo de manera deficiente sin interrupciones o exposiciones que atenten contra su integridad física. Las condiciones de trabajo son concebidas como factores que subyacen en el medio intrínseco, los cuales impactan de forma directa en el nivel de motivación, fidelización y compromiso. Por lo tanto, se aduce que dicha variable depende de dos factores principales: 1. está asociado con los elementos higiénicos, estos son los que rodean al trabajador, incluyen a su vez las instalaciones físicas, aspectos remunerativos, salario emocional, prestaciones sociales (seguro médico integral personal y familiar), tipo de liderazgo, cultura y clima organizacional, canales de información, políticas y valores institucionales, relaciones interpersonales, entre otros, 2. está vinculado con el ámbito motivacional, mismo que descansa en el perfil de puesto de trabajo, las actividades que se relacionan con la labor y generan oportunidades crecimiento; en este segundo factor se resalta la importancia de las habilidades blandas de los jefes y directivos para interceder en las actuaciones de la fuerza laboral.

Según Labre y San Lucas (2018), los factores ambientales, son determinantes en las condiciones laborales, las cuales se encuentran dados, por la ubicación de las oficinas, la iluminación, la higiene, entre otras, los cuales son responsabilidad de las organizaciones como parte de su compromiso para incrementar las condiciones que hagan posible un alto desempeño. Asimismo, cuando existen buenas condiciones laborales, los colaboradores vienen a ser más productivo, gracias a la satisfacción y el desarrollo de compromiso organizacional óptimo para optar el cumplimiento

de los objetivos establecidos que ayudan a lograr el crecimiento integral de la organización. De lo señalado por autores anteriores se lo puede definir a esta variable como el conjunto de elementos visibles e invisibles determinadas por el entorno en el cual los colaboradores interactúan y llevan a cabo sus actividades laborales como parte de responsabilidades asignadas al estar vinculados a una organización o empresa; entre los cuales se resaltan el horario de trabajo, las condiciones ambientales, etc. Bajo este devenir de ideas Luengo y Montoya (2020) mencionan que el ambiente laboral debe contemplar condiciones tanto físicas como sociológicas óptimas, de tal manera que influya positivamente en el actuar de los colaboradores, se incremente el nivel de compromiso en las labores que se desarrollan diariamente y se orienten al cumplimiento oportuno de los objetivos de la empresa. Por lo expuesto, se menciona que las condiciones laborales deben reunir los siguientes aspectos básicos. En primer lugar, tenemos a instalaciones confortables y de calidad. Este primer aspecto involucra elementos tales como la iluminación adecuada, espacios ventilados, baja exposición de ruidos externos que puedan entorpecer los roles, entre otros. En segundo lugar, ambiente laboral psicológico. El cual envuelve los siguientes indicadores: relaciones interpersonales entre jefe-colaborador y pares, actividades diarias, formas de motivación, estilo administrativo, detección de escenarios de estrés y deseo de supervisión. En tercer lugar, calidad ocupacional. Significa examinar las condiciones laborales (sociales, biológicos, químicos) a los que se ven expuestos los colaboradores mismos que influyen en el bienestar tanto físico como psicológico del colaborador, así como detectar a tiempo las enfermedades que se puedan desarrollar a causa de un mal proceso o la realización de malas praxis en aras de hacer más eficiente las labores de los colaboradores y cumplir a cabalidad con los objetivos empresariales.

Mientras que López et al. (2019), definen a la variable como un conjunto de componentes interconectados y cohesionados que dan forma a las condiciones en las que se llevan a cabo las actividades laborales, las cuales se encuentran relacionadas con el ambiente determinada por factores económicos, sociales y tecnológicos. Los autores Orcasita y Ovalle (2019)

sostienen que las condiciones laborales son influyentes sobre el desempeño laboral, debido a que se trata de las condiciones en las que los colaboradores deben llevar a cabo sus actividades, los cuales deben ser las óptimas para obtener un máximo rendimiento sin amedrentar los derechos de cada uno de ellos; de esta manera, la entrega de buenas condiciones laborales se convierte en una responsabilidad para el empleador. Y finalmente para Ramirez (2019) afirma que, dentro la formación de buenas condiciones laborales, se encuentran las disposiciones normativas para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita brindar la seguridad de que garanticen la integridad física de los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades.

Según Canales et al. (2016), la realización del trabajo es uno de los medios más eficientes para generar desarrollo económico que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas, incrementando su posición social y el sentido de pertenencia e identidad; sin embargo, este debe ser desarrollado bajo las condiciones de seguridad requeridas que ayuden a proteger la integridad física y la salud de manera integral. De acuerdo a Cacia et al. (2017), las condiciones laborales juegan un rol de suma importancia, no solo para el incremento de competitividad a nivel personal y organizacional, sino que mediante la protección de los derechos laborales y el cuidado de la salud, ayuda a incrementar los niveles satisfacción y compromiso interno, lo cual conlleva obtener los máximos resultados optimizando los recursos y el tiempo utilizado para desarrollar las actividades. Por lo tanto, cada colaborador tiene todo el derecho de exigir el cumplimiento de estas disposiciones mínimas que ayuden a brindar seguridad al momento de encontrarse en la organización o el centro de trabajo donde prestó servicios, de modo que obtenga beneficios sin exponer su salud.

Para Esquivel & Pereyra (2017), debido a la alta oferta de mano de obra en el mercado laboral, existen diferentes empresas y organizaciones que no se esfuerzan por brindar la seguridad y protección a los colaboradores de manera eficiente, lo cual trae consigo las pérdidas humanas y la ineficiencia

al momento de llevar a cabo sus actividades laborales; sin embargo, a pesar de la insistencia de diferentes normativas que rigen la actividad laboral, esta no llega a cumplirse en su totalidad debido a la falta de mecanismos de control para hacer cumplir las disposiciones establecidas. Asimismo, Romero (2019) afirma que, el sector de construcción civil, es uno de los que se encuentra catalogados como los más peligrosos para el desarrollo de actividades laborales, al mismo tiempo que es uno de aquellos que reporta mayor cantidad de incidentes y accidentes laborales, los cuales después de llevar a cabo las investigaciones correspondientes, se determina que han sido objetados por la falta de mejora en las condiciones laborales, los cuales han puesto en riesgo la integridad de las víctimas.

Rodríguez (2012), sostiene que el desarrollo de las actividades deben llevarse a cabo en ambientes propicios para el buen desempeño, las cuales deben reunir las condiciones físicas como la ambientación, la iluminación; entre otros, que permitan brindar seguridad al colaborador mientras se encuentren en las instalaciones de modo que no ponga en riesgo su integridad física, por lo cual, las áreas correspondientes de la organización deben diseñar las mejores estrategias para adecuar las instalaciones para que permitan brindar comodidad y al mismo tiempo propicien la productividad de manera integral.

Echajri (2020), sostiene que las condiciones laborales, debe ser una prioridad de las entidades y empresas que utilizan los servicios de los colaboradores para llevar a cabo sus actividades y procesos que den forma a su modelo de negocio. Por lo tanto, deben apegarse al cumplimiento íntegro de aquellas disposiciones y normativas legales interpuestas por los gobiernos locales y los organismos internacionales encargados de velar por el cumplimiento de los derechos de los colaboradores, de modo que este sea un atractivo para el mercado laboral y la proyección de una imagen competitiva en el sector económico. Para Santero y Castro (2016), existen diferentes factores que determinan las condiciones laborales, dentro de los cuales se encuentran los factores higiénicos, ambientales, climatológicos,

entre otros que son determinantes en los resultados obtenidos; por lo cual, las organizaciones deben considerar cada uno de ellos para poder trabajar en su mejoramiento a fin de brindar las condiciones necesarias no solo para propiciar el buen desempeño, sino que también para ofrecer un clima de armonía para que los colaboradores se sientan satisfechos y a gusto.

Las dimensiones de la variable desempeño laboral, fueron expuestas por los autores Luengo y Montoya (2020). En primer lugar, está la dimensión **condiciones ambientales**. Consiste en aquellos elementos relacionados con la iluminación, el sonido, la ambientación (temperatura), entre otros, los cuales deben ser adecuados y acondicionados de acuerdo a la actividad que se realiza en el entorno para propiciar la integridad de la salud y la comodidad de los colaboradores. Sus indicadores son: iluminación, el cual hace referencia a la intensidad o necesidad de iluminación que requiere el espacio de trabajo de acuerdo a la actividad que se realiza; ventilación, consiste en la ventilación del espacio de trabajo de acuerdo a la temperatura requerida para la comodidad del personal (p. 149). En segundo lugar, tenemos a **Condiciones de tiempo**. Gravita en el factor que determina la amplitud de la jornada laboral impartida a los colaboradores, los cuales deben ser legales y de acorde a la remuneración que reciben por los servicios prestados, los mismos que deben cumplirse de acuerdo a los pactado y en el tiempo establecido para que los colaboradores puedan cumplir con sus obligaciones financieras particulares. Sus indicadores son: jornada de trabajo, la cual es definida como el tiempo que el colaborador debe desarrollar su trabajo durante el día; remuneración mensual, la cual corresponde a la retribución económica que recibe el colaborador por la prestación de sus servicios (p. 151). En tercer lugar, la dimensión de **condiciones sociales**, consiste en todos aquellos elementos de procedencia externa al colaborador, la cual está relacionada a la relación que mantiene con sus jefes o directivos de la organización, lo cual impacta ya sea de manera positiva o negativa de acuerdo a cómo se desarrollen estas relaciones. Por lo tanto, es muy importante que se cuiden estos aspectos importantes para poder propiciar las condiciones laborales necesarias para el desempeño eficiente. Sus indicadores son: relaciones

con el jefe, la cual corresponde a la forma en que se desarrolla la comunicación entre colaboradores y jefes del área; relaciones con los compañeros, la cual corresponde al ambiente que se desarrolla dentro del entorno laboral con los compañeros de trabajo (p. 154).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

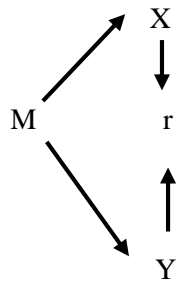
El presente estudio fue de tipo básico y de enfoque cuantitativo, debido a que estuvo orientado a la recopilación de información para desarrollar la comprobación del planteamiento de hipótesis, sin llegar a la manipulación directa de las variables. Según CONCYTEC (2018), se manifestó que al producir conocimiento y teorías se menciona como una investigación básica (p. 29).

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que estuvo orientado a expresar de forma numérica el grado de relación o asociación que existe entre las variables y los demás elementos analizados; por lo tanto, se hizo uso de información cuantitativa para el procesamiento de datos (Sánchez, 2019).

La presente investigación fue de **alcance correlacional**, debido a que estuvo orientada a conocer el grado de relación entre las variables mediante el análisis estadístico de datos que para este caso solo se analiza dos variables, pero generalmente fue el tipo de alcance, puede ser utilizado para determinar la relación entre cuatro o más elementos (Hernández et al., 2014, p.158).

Diseño de investigación

Fue un diseño no experimental, debido a que en ningún momento del proceso de investigación, se manipuló las variables abordadas, si no que se recurrió a su ambiente natural para recopilar información necesaria que dio lugar al procesamiento de datos y la determinación de resultados (Hernández et al., 2014, p.158).



Dónde:

M= Muestra de la investigación

X= Trabajo remoto

Y= Condiciones laborales

r= Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Variable 2: Condiciones laborales

La matriz de operacionalización se encuentra en anexos.

3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Arias (2006) sostiene que la población fue una cantidad finita de elementos que pueden ser contabilizado sin mayores complicaciones, los cuales poseen características comunes que posibilita su agrupación (p. 81).

La cantidad poblacional en el presente estudio, estuvo integrado por los 115 trabajadores, de acuerdo a la información brindada por el personal del área de atención.

Tabla 1

Distribución de colaboradores según modalidad laboral

Colaboradores	Total	%
Nombrados	52	45%
CAS	63	55%
Total	115	100%

Fuente: Unidad de la Gestión de las Personas de la MPM.

Criterios de inclusión: Se incluyó al personal CAS y nombrado de la institución.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal locador de servicios, alcalde, regidores.

Muestra

Arias (2006) sostiene que la muestra fue una parte representativa de la población, la cual es seleccionada, porque contiene las características comunes que permiten su estudio (p. 83).

Para la determinación de la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N + Z^2 (p*q)}{e^2 + (N-1) Z^2 p*q}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Total de la población (115)

Z=1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.5)

q= probabilidad de fracaso (0.5)

e= Margen de error (5%)

$n =$	3.8416	*	0.25	*	115
	0.0025	*	114	+	0.9604

$n =$	110.446	89
	1.25	

Se trabajó con una muestra de 89 trabajadores.

Muestreo

Según Arias (2006) sostiene que fue el procedimiento mediante el cual se determinó la cantidad muestral para un estudio (p.83).

En la presente investigación, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Un trabajador de la municipalidad.

3.4. Técnica e instrumento de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica para recopilar información de la muestra considerada.

Instrumentos

Para Mejía (2005) los instrumentos son aquellos medios que permitieron la recopilación directa del información procedente de la muestra de estudio (p.19).

El instrumento para medir la variable trabajo remoto, el instrumento estuvo estructurado en 24 enunciados, dividido en tres dimensiones, la primera dimensión conformada por cuatro ítems, la segunda dimensión conformada por siete ítems y la tercera dimensión conformada por 13 ítems. La escala de medición fue la ordinal con una valoración de: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo.

Además, en cuanto al puntaje más alto (120 puntos) y mínimo (24 puntos) del cuestionario correspondiente, se diseñó la escala ordinal que se detalla a continuación considerando las tres categorías que permitan analizar el comportamiento de la variable en estudio.

Tabla 2

Nivel de la variable trabajo remoto

Nivel de trabajo remoto	
	Rango
Malo	24 - 56
Regular	57 - 88
Bueno	89 - 120

Fuente: (Barreto, 2007)

El instrumento para medir la variable condiciones laborales fue el cuestionario que estuvo estructurado en 15 enunciados, dividido en tres dimensiones, la primera dimensión conformada por seis ítems, la segunda dimensión por cinco ítems, la tercera dimensión conformada por cuatro ítems. La escala de medición fue la ordinal con una valoración de: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo.

Además, en cuanto al puntaje más alto (75 puntos) y mínimo (15 puntos) del cuestionario correspondiente, se diseñó la escala ordinal que se detalla a continuación considerando las tres categorías que permitan analizar el comportamiento de la variable en estudio.

Tabla 3

Nivel de la variable condiciones laborales

Nivel de condiciones laborales	
	Rango
Malo	15 - 35
Regular	36 - 55
Bueno	56 - 75

Fuente: (Barreto, 2007)

Validez

Los cuestionarios para la recopilación de información, fueron sometidas a un proceso de validación conformado por tres expertos, los cuales eran profesionales concedores de las variables y con conocimiento sobre el proceso de validación a desarrollar, quienes, en base a su criterio profesional, determinaron el nivel de validez presente en los instrumentos.

Tabla 4

Validez de cuestionarios de la V1 y V2, realizado por el juicio de expertos.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Trabajo remoto	1	Metodólogo: Segundo Saúl Rodríguez M.	4.5	El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación
	2	Especialista: Alcides Muños O.	4.8	Sí es aplicable, los criterios de evaluación guardan relación con las variables de investigación
	3	Especialista: Nicol Lisbeth Cedamos S.	4.7	Los instrumentos evaluados sí son aplicables, los criterios de evaluación guardan relación con las variables de investigación
Condiciones laborales	1	Metodólogo: Segundo Saúl Rodríguez M.	4.4	El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación
	2	Especialista: Alcides Muños O.	4.6	Sí es aplicable, los criterios de evaluación guardan relación con las variables de investigación
	3	Especialista: Nicol Lisbeth Cedamos S.	4.7	Sí es aplicable ya que las variables guardan relación con los criterios de evaluación

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.6, el cual hace referencia a 92% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Para conocer el grado de confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual de acuerdo a la bibliografía, estableció que el resultado de este procedimiento estadístico, debe ser superior a 0.70 para ser determinado como confiable (Hernández, et al, 2014, p. 158).

Análisis de la confiabilidad de la variable 1: Trabajo remoto

Tabla 5

Confiabilidad de la variable 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Tabla 6

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	24

Análisis de la confiabilidad de la variable 2: Condiciones laborales

Tabla 7

Confiabilidad de variable 2

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	89	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	89	100,0

Tabla 8

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	15

Después de haber aplicado el estadístico Alfa de Cronbach se puede precisar que los instrumentos son altamente confiables tanto para la V1: Trabajo remoto, teniendo esta un total de 24 elementos que es =0.986 y V2: Condiciones laborales con 15 elementos que es =0.974 respectivamente.

3.5. Procedimientos

Se acudió a las fuentes tanto primarias como secundarias, para seleccionar de formación más relevante y veraz para la construcción del marco teórico y los antecedentes de la investigación; asimismo, se procedió al diseño de los instrumentos correspondientes para recopilar información necesaria, el proceso de aplicación de los instrumentos, se le ha realizado la muestra después de haber recibido una respuesta afirmativa de la entidad; consecuentemente, los datos recopilados fueron procesados, los cuales determinaron resultados que fueron contrastados con las bases teóricas y aquellas conclusiones de los

antecedentes; finalmente, se determinaron las conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta cada uno de los objetivos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de haber recopilado los datos cuantitativos desde la muestra, se procedió a ordenarlos mediante el programa estadístico SPSS V 24; asimismo, se hizo uso de la estadística descriptiva para determinar los porcentajes y la presentación de los datos mediante tablas y figuras estadísticas; además, para llevar a cabo la comprobación de las hipótesis, se utilizó al coeficiente de correlación determinado por la prueba de normalidad; el coeficiente toma valores dentro de un rango de -1 hasta 1 para representar la relación existente entre los datos analizados, los cuales dieron lugar a malas interpretaciones correspondientes.

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

La totalidad de la investigación fue realizada bajo el cumplimiento a los principios éticos internacionales, dentro de los cuales se resalta los siguientes: principio de **beneficencia**, mediante el cual se establece que únicamente se busca beneficiar a la entidad objeto de

estudio mediante la entrega de los resultados; principio de **no maleficencia**, mediante el cual se establece que no se busca perjudicar a ninguna de las partes involucradas en el estudio; principio de **autonomía**, mediante el cual se determina que cada uno de los participantes, fueron parte del estudio por decisión propia; finalmente el principio de **justicia**, mediante el cual se acredita que todas las personas fueron tratadas de manera justa respetando cada uno de sus derechos. Asimismo, en cuanto al **consentimiento informado**, los participantes dejaron constancia de su conformidad para participar en la encuesta. Además, se utilizó los lineamientos de investigación entregados por la universidad; finalmente, se respetó los derechos de autor mediante la utilización de las normas APA séptima edición (Martín, 2013).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo específico 1. Nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Tabla 9

Nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Dimensión/ Variable	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Espacio físico	27	30 %	43	48 %	19	22 %	89	100 %
Tecnología de la información y la comunicación	27	30 %	48	54 %	14	16 %	89	100%
Modificación de la organización	27	30 %	39	44 %	23	26 %	89	100%
Trabajo remoto	27	30 %	39	44 %	23	26 %	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Interpretación

Respecto a las dimensiones del trabajo remoto, la dimensión espacio físico; se puede observar que el 48% está en un nivel regular, mientras que el 22% lo califica con un nivel bueno. En la dimensión tecnología de la información y la comunicación, el 54% lo califica con un nivel regular y el 16% lo califica con un nivel bueno. En la dimensión modificación de la organización, el 44% lo califica con un nivel regular, y el 26% con un nivel bueno.

Teniendo estos resultados, se concluye que predomina el nivel de calificación regular en todas las dimensiones. Además, la variable de trabajo remoto es catalogada en un nivel regular, debido a que la institución no planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y ritmo de su trabajo, perjudicando el nivel de su desempeño dentro de la organización.

Objetivo específico 2: Nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Tabla 10

Nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Dimensión/ Variable	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Condiciones ambientales	27	30 %	36	41 %	26	29 %	89	100 %
Condiciones de tiempo	27	30 %	38	43 %	24	27 %	89	100%
Condiciones sociales	27	30 %	53	60 %	9	10 %	89	100%
Condiciones laborales	27	30 %	39	44 %	23	26 %	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Interpretación

Respecto a las dimensiones de la variable condiciones de trabajo, la dimensión **condiciones ambientales**; el 41% lo califica en un nivel regular y el 29% lo califica en un nivel bueno. En la dimensión **condiciones de tiempo**, el 43% lo califica en un nivel regular y el 27% en un nivel bueno. En la dimensión **condiciones sociales**, el 60% lo califica en un nivel regular y el 10% en un nivel bueno. Respecto a la variable de **condiciones laborales**, en la Municipalidad Provincial de Moyobamba; el 44% está en un nivel regular y bueno con 26%, con una predominancia del nivel regular.

Teniendo estos resultados, se concluye que predomina el nivel de calificación regular en todas las dimensiones. Además, la variable de condiciones laborales es catalogada en un nivel regular, debido a no existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo, asimismo, no se aplica las guías de atención y protocolos de

manejo de las funciones en los espacios de trabajo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Trabajo remoto	,161	89	,000
V2: Condiciones laborales	,126	89	,001

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

Tal como se observa en la tabla, al tener una muestra de 89 participantes, se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a **Kolmogorov-Smirnov**. Así mismo, se muestra que el valor de Sig. ($p= 0.000$ y $p = 0.001$), tanto para la V1: Trabajo remoto como para la V2: Condiciones laborales respectivamente, teniendo que ambos valores son menores que el valor de $\alpha=0.05$; por lo tanto, los datos provienen de una distribución no normal, en ese sentido es necesario realizar la prueba no paramétrica **Rho de Spearman** para establecer la correlación.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Tabla 12

Relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021.

			Trabajo remoto	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

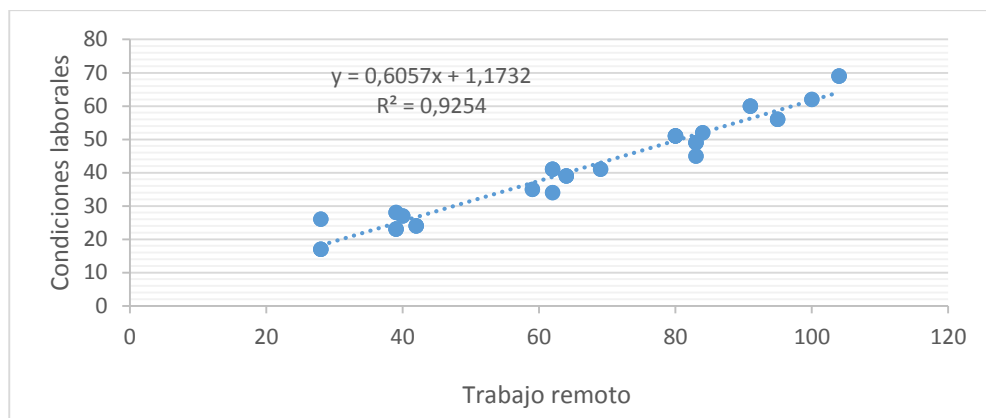


Figura 1. Dispersión de datos entre trabajo remoto y condiciones laborales

Asimismo, se tiene el valor del coeficiente de determinación R2 igual a 0.9254, lo que significa que el 92.54% del trabajo remoto se relación influye en las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

Tabla 13

Relación entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

		Espacio físico		Condicione s laborales
Rho de	Espacio	Coeficiente de	1,000	,960**
Spearman	físico	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Condicione	Coeficiente de	,960**	1,000
	s laborales	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.960 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021.

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

Tabla 14

Relación entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

		Tecnología de la información y la comunicación			Condiciones laborales	
Rho de Spearman	Tecnología de la información y la comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,928**		
		N	89	89		
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,928**	1,000		
		N	89	89		

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 928 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y las

condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021.

Hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

Tabla 15

Relación entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.

			Modificación	
			de la	Condicione
			organizació	s laborales
Rho de	modificació	Coeficiente de	1,000	,962**
Spearman	n de la	correlación	.	,000
	organizació	Sig. (bilateral)	89	89
	n	N	,962**	1,00
	Condicione	Coeficiente de	,000	.
	s laborales	correlación	89	89
		Sig. (bilateral)		
		N		

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el

contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba -
2021.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar el nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, mediante el análisis descriptivo se pudo encontrar que el 44% encontró un nivel de trabajo remoto regular y 30% un nivel malo y, el 26% se encontró un nivel bueno; además, el 48% de los encuestados dieron una calificación de nivel regular a la dimensión de espacio físico, de la variable trabajo remoto, mientras el 22% califica a esta dimensión con un nivel bueno, la dimensión tecnología de la información y la comunicación es evaluada por el 54% con un nivel regular y el 16% con un nivel bueno, finalmente la dimensión modificación de la organización fue calificada con un nivel regular en un 44% de los participantes en la encuesta, en contraparte el 26% lo califica en nivel bueno, lo que da a entender que la variable trabajo remoto es catalogada en un nivel regular. Esto quiere decir que se deben a que los colaboradores no planifican y organizan de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo, presentando percances e inconvenientes al momento de realizar sus actividades. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis de investigación, donde se refiere que el nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, es buena.

Estos resultados son corroborados por Ulate (2020), quien en su investigación llega a concluir que el desarrollo de herramientas que posibiliten el trabajo remoto, es de suma importancia para dotar a la organización de un instrumento eficiente para el desarrollo de actividades sin la necesidad de estar presente físicamente en las oficinas, con lo cual se eliminan diferentes costos de producción y mantenimientos, al mismo tiempo que se brinda comodidad y confort al colaborador, brinda la posibilidad de desarrollar sus actividades y obligaciones de entre su casa; de esta manera el teletrabajo, es una herramienta de suma importancia para minimizar los riesgos de contagio entre colaboradores por otra; asimismo, la investigación elaboró recopilar información sobre los factores relevantes que inciden teletrabajo con mayor significancia, de entrar los cuales se resalta el uso de tecnologías y computacionales, el internet, los celulares, entre otros en el desarrollo de las

actividades asignadas sin la necesidad de acceder al centro laboral de manera presencial, estas herramientas son necesarias para llevar a cabo el teletrabajo de manera eficiente y productiva; sin embargo, lo más importante del teletrabajo, salvaguardar la integridad física y la salud de los colaboradores de vida que no se encuentra expuesta al riesgo de contagio.

Asimismo, González et al. (2018), llega a concluir que localizar aquellas personas que realizan trabajo remoto, es una tarea sumamente complicado debido a la alta demanda que existe actualmente; asimismo, otro limitante es la falta de equipos con los que cuentan las personas para llevar a cabo el teletrabajo, considerando que no solamente es necesario equipo computacional, sino que también se necesita acceso ilimitado a internet; además, otra limitante es la ausencia de una base de datos no se consideren a las personas que desarrollan trabajos bajo esta modalidad; además, se determinó que las organizaciones cuenten personal que poseen habilidades y competencias para el manejo de las tecnologías de información, entre las cuales se encuentra el internet, los sistemas integrados de gestión, computadoras; entre otros, que son sumamente necesarios para poder desarrollar el teletrabajo de manera eficiente; por lo cual, está representado un nuevo reto para los colaboradores del mercado laboral, quienes tienen la necesidad de mejorar estas habilidades para ser empleados y productivos.

Además, Sánchez et al. (2019), llegó a concluir que el teletrabajo es una modalidad laboral en el que no hace falta la presencia física de las personas para desempeñar funciones laborales, lo cual con el paso del tiempo fue tomando mayor importancia, pues las personas necesitaban estar conectadas para realizar funciones de distintas partes y zonas geográficas. El trabajo a distancia debe ser considerado y tomado en cuenta por las entidades con la importancia adecuada para que al ejecutarse no se presenten inconvenientes y se logren los resultados esperados. Es importante que los colaboradores se encuentren adecuadamente capacitados y cuenten con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con la modalidad laboral virtual y sean productivos. Por lo tanto, se estableció que el desarrollo del teletrabajo es una modalidad muy importante y sumamente necesaria, actualmente, por

la organización; sin embargo, esta no cuenta con los equipos tecnológicos necesarios que la hacen posible, lo cual hace surgir la necesidad de llevar a cabo un planeamiento estratégico en la gestión de los recursos necesarios para su debida implementación a fin de poder desempeñarse de manera eficiente desde la comodidad de sus casas.

Asimismo, Roncal (2021), quien precisó que la coyuntura social actual, ha determinado las nuevas modalidades para realizar los trabajos, los cuales se hacen posible mediante el uso de tecnología de información, con lo cual los colaboradores laboran desde la comodidad de su casa, y esto ayuda a incrementar los ingresos, debido a la reducción de diversos gastos por transporte y otros conceptos que son eliminados al no tener que acudir al centro trabajos físicamente; de esta manera, el teletrabajo es una modalidad que tiende perdurar en el tiempo debido a sus múltiples beneficios y la flexibilidad para ser desarrollados y finalmente se discrepa de los resultados de Quispe et al. (2021), quien manifiesta que el trabajo remoto se ha convertido en una modalidad laboral muy importante para las entidades, por lo que debe ser gestionado eficientemente por el Gobierno a fin de que se logre conseguir los resultados institucionales propuestos por la gerencia, es clave que las entidades tomen las medidas respectivas para que los colaboradores que desempeñan trabajo remoto cumplan sus funciones eficientemente, las acciones de control realizadas a esta modalidad laboral resultan de suma importancia y deben realizarse con la dirigencia pertinente para garantizar que los trabajadores sean productivos y no desperdicien el tiempo.

El trabajo remoto debe ser gestionado adecuadamente para lograr calidad, mucho más en los aspectos educativos, empleando metodologías innovadoras que aporten capacidades y competencias profesionales en los colaboradores. Asimismo, Caman (2020), señaló referente al trabajo remoto, que su control y supervisión es una preocupación generada en los directivos, pues al realizarse en lugares alejados imposibilita en gran medida su verificación, control y medición incidiendo en la reducción del rendimiento de los colaboradores y en los resultados institucionales.

En esta investigación al determinar el nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, mediante el análisis descriptivo se pudo encontrar que el 44% encontró un nivel de condiciones laborales regular y 30% un nivel malo y, el 26% se encontró un nivel bueno; además, el 41% de los encuestados dieron una calificación de nivel regular a la dimensión de condiciones ambientales, de la variable condiciones laborales, mientras el 29% califica a esta dimensión con un nivel bueno, la dimensión condiciones de tiempo es evaluada por el 43% con un nivel regular y el 29% con un nivel bueno, finalmente la dimensión condiciones sociales es evaluada por el 60% con un nivel regular y el 10% de los encuestados dieron una calificación bueno, lo que nos da a entender que la variable de condiciones laborales es catalogada en un nivel regular.

Esto quiere decir que la institución muchas veces no reconoce el esfuerzo de sus colaboradores ni mucho menos por los representantes de la entidad. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis de investigación, donde se refiere que el nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, es buena. Estos resultados son corroborados por Valencia et al (2019), quien en su investigación llega a concluir que las condiciones laborales y sociales en que trabajan los periodistas en las regiones de Colombia, muestra un panorama desalentador; además, sirve para explicar por qué la información que ofrecen estos medios regionales es de dudosa calidad, y por qué el aporte del periodismo, en las regiones, a la formación de la opinión pública es tan mediocre. Este último aspecto es delicado, porque el país, desde 2012, viene en búsqueda de acabar con el conflicto armado, producto de la violencia política que lleva más de siete décadas, para lo cual urge una opinión pública favorable a la paz, desprovista de odios y de miedos y, consciente del valor de la participación ciudadana para fortalecer la democracia.

Además, Abril et al. (2020), quien menciona que El Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para tele trabajadores autónomos es un punto de partida para el desarrollo de metodologías útiles para las empresas que

están implementando el teletrabajo y las OSHAS, y que están en proceso de implementar la ISO 45001/2018 y generar procesos de manera simple y sistemática de apoyo a los líderes. de los procesos de Seguridad y Salud Laboral. Es necesario seguir implementando el modelo en otros tipos de teletrabajo y establecer si este modelo se puede adaptar a esos colectivos; adicionalmente, se logró determinar que la empresa necesita el equipamiento tecnológico necesario para ser posible el desarrollo del teletrabajo, entre los cuales es necesario la adquisición de computadoras que cuenten con las aplicaciones y los sistemas comúnmente utilizados para que los colaboradores puedan desarrollar sus actividades de manera remota; asimismo, es necesario ampliar la cobertura de internet de vida que algunos trabajadores no cuentan con este servicio de su domicilio, lo cual dificulta el desarrollo de sus actividades; además, es necesario que se desarrolle un plan de capacitaciones orientadas mejorar los conocimientos sobre el manejo de las tecnologías de información y en especial los sistemas y las aplicaciones que son utilizados por las empresas, de modo que el personal pueda trabajar sin supervisión directa. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, no existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo, asimismo, no se aplica las guías de atención y protocolos de manejo de las funciones en los espacios de trabajo.

En esta investigación al determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se pudo encontrar que el coeficiente fue de 0.962 y un valor de sig.= 0,000 (p-valor \leq 0.01), lo que nos da a entender que existe relación significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que las actividades del trabajo remoto tienden a se relacionan con las condiciones laborales. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Estos resultados son corroborados por Valencia (2018), quien menciona que una de las principales características del teletrabajo es el uso de las tecnologías de información para hacerlo posible, interconectan

dos diversos sistemas a través aparatos computacionales, los cuales permiten llevar a cabo las actividades laborales sin acudir al centro de trabajo, lo cual representa un enorme flexibilidad en el manejo de los tiempos y la reducción de costos fijos y variables; asimismo, la implementación de esta nueva modalidad laboral, posibilita el establecimiento de metas y objetivos, conllevando que la medición de resultados sean mucho más accesible y fácil de controlar; asimismo, Sabastizagal et al. (2020), quien menciona que la gran mayoría de la población económicamente activa, la mayoría está expuesta a la radiación solar y a contraer malformaciones lumbares.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.962, teniendo un valor de sig.= 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, el valor del coeficiente de determinación R2 igual a 0.9254, lo que significa que el 92.54% del trabajo remoto influye en las condiciones laborales.
- 6.2.** El nivel de trabajo remoto es regular en 44%, debido a que la institución no planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y ritmo de su trabajo perjudicando el nivel de su desempeño dentro de la organización.
- 6.3.** El nivel de las condiciones laborales es medio en 39%, ya que no existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo; asimismo, no se aplica las guías de atención y protocolos de manejo de las funciones en los espacios de trabajo.
- 6.4.** Existe relación significativa entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0.960 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.5.** Existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0.928 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.6.** Existe relación significativa entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la

Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A la jefa de la Unidad de Gestión de las Personas de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, brindar a los colaboradores los equipos, herramientas necesarias para que este pueda desarrollar su trabajo de manera eficiente y así ayude a cumplir con los objetivos institucionales.
- 7.2.** A la jefa de la Unidad de Gestión de las Personas, gestionar mayor número de implementos de bioseguridad para los colaboradores con el objetivo de poder brindar mayor seguridad al personal y evitar así contagios producto de la emergencia sanitaria en el país.
- 7.3.** A la jefa de la Unidad de Gestión de las Personas, capacitar al personal de manera consecutiva para tener personal conocedor de sus funciones, idóneo en cada área de trabajo, y así poder ayudar a que se tenga una mejor gestión.
- 7.4.** A la jefa de la Unidad de Gestión de las Personas, brindar al personal, ambientes adecuados para que estos puedan trabajar de manera cómoda y evitar problemas y enfermedades, aplicando así los planes de salud ocupacional.
- 7.5.** A la jefa de la Unidad de Gestión de las Personas, supervisar el cumplimiento de las metas asignadas a los colaboradores, con el objetivo que estos puedan ayudar al oportuno cumplimiento de las metas institucionales y mejorar así la gestión municipal actual.
- 7.6.** A la jefa de la Unidad de Gestión de las Personas, implementar políticas de incentivos no económicos para que el personal se sienta más motivado e involucrado con la institución y comprometido con los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Abril, L., Abril, M., & Abril, S. (2020). Safety and health at work management model for autonomous. *Universidad Santo Tomás*, 12, 17.
- Arias, F. (2006). El Proyecto De La Investigación Introducción a la metodología científica 5ª Edición. In *Editorial Episteme*.
https://www.researchgate.net/profile/Fidias-Arias-Odon/publication/27298565_El_Proyecto_de_la_Investigacion_Introduccion_a_la_Metodologia_Cientifica/links/572c131608aef7c7e2c6bbe3/EI-Proyecto-de-la-Investigacion-Introduccion-a-la-Metodologia-Cientifica.pdf
- Benazizi, I. (2021). Working and health conditions in international immigrant workers. *Universidad Miguel Hernández de Elche*, 5.
<https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v24n1/1578-2549-aprl-24-01-74.pdf>
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Working conditions and their impact on the health of workers in the new sixth, Cúcuta market square. *Psicoespacios*, 21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6109872.pdf>
- Caman, K. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. *Actualidad Laboral*, 9.
<https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 9.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>
- Cardozo, N., & Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *CUINAP*, 74.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf
- Celis, R. (2020). The impact of 18-O on labor conditions in Chile. *Universidad de Los Lagos*, 9.
- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). Telecommuting and labor performance on covid-19 framework. *Review of Global Management*, 3.

<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/1489/1194>

Cogollo, Z., Batista, E., Cantillo, C., Jaramillo, A., Rodelo, D., & Meriño, G. (2010). Professional Attrition and Related Factors among Emergency Nursing Staff in Cartagena, Colombia. *Universidad de Cartagena*, 9. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v10n1/v10n1a05.pdf>

CONCYTEC. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Congreso de la República. (2013). Ley del Servicio Civil 30057. *Diario Oficial El Peruano*, 47. http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley_30057.pdf

Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. *El Peruano*, 2. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>

Delgado, A. (2020). El Trabajo Remoto en el Peru en tiempos de COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 13. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Ding, T., Li, J., Pan, J., & Guo, D. (2021). Human remote mobile medical information collection method based on internet of things and intelligent algorithm. *Sociedade de Brasileira de Medicina Do Exercicio e Do Esporte*, 27, 3. <https://www.scielo.br/j/rbme/a/LZ9mPxnbYgsTG35QdN4hnSv/?lang=en&format=pdf>

- Echajri, I. (2020). The working conditions of the Maghreb temporary workers in the Huelva camps. *Universidad de Murcia*, 20. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5934/4304>
- El Peruano. (2020). DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL. *El Peruano*, 17. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Esquivel, V., & Pereyra, F. (2017). Work conditions of nursing staff at a high complexity clinic in Valledupar. *Trabajo y Sociedad*, 28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6868786.pdf>
- García, J., Husley, A., & Daza, M. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Universidad Nacional de Colombia*, 11. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home y Productivity: Evidence from Personnel y Analytics Data on IT Professionals. *Becker Friedman Institute*, 40. https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf
- Gonzales, A. (2017). El ABC del trabajo en Colombia. *Libro Blanco*, 97. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- González, L., Sosa, J., & Fierro, S. (2018). Online virtual sampling based on social networks to locating Teleworkers as participants in a study conducted in Victoria de Durango, Mexico. *Universidad de Guadalajara*, 19.
- Grzegorzczak, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work. *Policy Contribution*, 22. <https://www.bruegel.org/wp-content/uploads/2021/06/PC-Hybrid-work.pdf>
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a

- distancia manteniendo la cercanía? *Tren Digital*, 44. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iglesias, M., Rosero, K., & Castañeda, J. (2017). Human talent management's relation including pymes innovation generation in Barranquilla, Colombia food processing industry. *Espacios*, 19. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>
- Labre, A., & San Lucas, P. (2018). Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. *Ciencias Administrativas*, 14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756314.pdf>
- López, J., García, S., Gutiérrez, A., & Mariscal, A. (2019). Psychosocial and Ergonomic Conditions at Work: Influence on the Probability of a Workplace Accident. *Hindawi*, 14. <https://downloads.hindawi.com/journals/bmri/2019/2519020.pdf>
- Luengo, C., & Montoya, P. (2020). Working Conditions in Health Professionals of Public Hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 12. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
- Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería En Cardiología*, 4.
- Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Orcasita, A., & Ovalle, L. (2019). Work conditions of nursing staff at a high complexity clinic in Valledupar. *Biociencias*, 17. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7380535.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
- Pazos, L. (2021). Educational management model to prevent teacher burnout syndrome in teleworking conditions. *Ciencia Latina*, 22.
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A. (2021). Quality management for remote work Amelia. *Universidad Cesar Vallejo*, 14. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Quispe, A., & Quispe, G. (2021). Teleworking in public entities, a need and priority today. *Universidad César Vallejo*, 21. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>
- Ramirez, M. (2019). Organización del proceso de trabajo y condiciones laborales en el sector bancario de la Argentina. *Universidad Nacional de Cuyo*, 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6981136>
- Raraz, J., Allpas, H., Torres, F., Cabrera, W., Alcántara, L., Ramos, R., Aldea, F., Colona, V., & Raraz, O. (2021). Work conditions and personal protective equipment against Covid-19 in health personnel, Lima-Peru. *Universidad Nacional Hermilio Valdizá*, 11. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-335.pdf>
- Ricaldini, S., Ruiz, A., Camero, S., Denis, D., & Vértiz, R. (2021). *Remote work and telework in time of the Post-COVID-19 pandemic in the City of Lima Ronald*. 9.
- Robertson, M., & Mosier, K. (2020). Work from home: Human factors/ ergonomics considerations for teleworking. *International Ergonomics Association*, 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742061.pdf
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Diálogos Educativos*, 10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2553108&info=resumen>

- Romero, A. (2018). Vivir para trabajar o trabajar para vivir. *Universidad La Sabana*, 11. https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/32788/11-Final-Vivir-para-trabajar-o-trabajar-para-vivir_split.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, M. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Pontificia Universidad Javeriana*, 13. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/1379/2587>
- Roncal, X. (2021). Telecommuting and Surveillance Capitalism Ximena. *Universidad Autónoma de Puebla*, 13.
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Salud Pública*, 10. <https://scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n1/32-41/es>
- Samek, M. (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. *European Parliament*, 174. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101–122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Universidad Técnica de Ambato*, 17. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144041.pdf>
- Santero, R., & Castro, B. (2016). Analysis of labour conditions in the spanish social economy entities from a gender perspective. *Universidad Rey Juan Carlos*, 29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36746512009>
- Servir. (2020). Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas.

El Peruano, 32.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf

Ulate, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends. *Revista Tecnología En Marcha*, 9.
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/5477/5197

Valdés, E., Castillo, R., & Duran, J. (2018). Tecnologías de información y teletrabajo; su estado en Colombia. *Investigaciones En Gestión Empresarial, Ambiental y Competitividad*, 25.
[https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3180/Tecnologías de información y teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3180/Tecnologías%20de%20información%20y%20teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valencia, A. (2018). Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. *Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A. C.*, 25.
<https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/06/293258387012-Teletrabajo-en-Peru.pdf>

Valencia, D., Pereira, J., & Rodríguez, J. (2019). Labor and Social Conditions of Journalists in the Regions of Colombia. *Universidad Complutense de Madrid*, 23.
<https://revistas.ucm.es/index.php/MESO/article/view/66907/456445655257>

ANEXOS

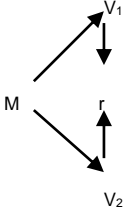
Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo remoto	Servir (2020) definió que el 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. (p.87)	El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, se medirá con un cuestionario estructurado en 24 ítems.	Espacio físico	Espacio	Ordinal
				Mobiliario	
			Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información	
				Tecnología de la comunicación	
			Modificación de la organización	Planificación	
				Organización	
Control					
Condiciones laborales	Luengo & Montoya (2020) quienes lo definen como cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. (p.187)	Son los factores que componen el ambiente de trabajo donde los colaboradores desarrollan sus actividades, se medirá con un cuestionario estructurado en 15 ítems.	Condiciones ambientales	Iluminación	Ordinal
				Ventilación	
			Condiciones de tiempo	Jornada de trabajo	
				Remuneración mensual	
			Condiciones sociales	Relaciones con el jefe	
				Relaciones con los compañeros	

Matriz de consistencia

Titulo: Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Identificar el nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de trabajo remoto en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, es buena.</p> <p>H2: El nivel de las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021, es buena.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el espacio físico y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la tecnología de la información y la comunicación y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la modificación de la organización y las condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba – 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p data-bbox="188 264 613 288">Diseño de investigación. Diseño no experimental</p>  <p data-bbox="389 316 645 539"> Dónde: M = Muestra V1= Trabajo remoto V2= Condiciones laborales r = Relación entre variables </p>	<p data-bbox="676 264 770 288">Población</p> <p data-bbox="676 308 1162 352">La población estará conformada por 115 trabajadores, dato obtenido del área de personal de la institución</p> <p data-bbox="676 421 752 445">Muestra</p> <p data-bbox="676 443 1099 467">La muestra estará conformada por 89 trabajadores</p>	<table border="1" data-bbox="1189 264 1702 448"> <thead> <tr> <th data-bbox="1189 264 1377 288">Variables</th> <th data-bbox="1377 264 1702 288">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1189 288 1377 379" rowspan="3">Trabajo remoto</td> <td data-bbox="1377 288 1702 312">Espacio físico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 312 1702 357">Tecnología de la información y la comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 357 1702 379">Modificación de la organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 379 1377 448" rowspan="3">Condiciones laborales</td> <td data-bbox="1377 379 1702 403">Condiciones ambientales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 403 1702 427">Condiciones de tiempo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 427 1702 448">Condiciones sociales</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Trabajo remoto	Espacio físico	Tecnología de la información y la comunicación	Modificación de la organización	Condiciones laborales	Condiciones ambientales	Condiciones de tiempo	Condiciones sociales		
Variables	Dimensiones													
Trabajo remoto	Espacio físico													
	Tecnología de la información y la comunicación													
	Modificación de la organización													
Condiciones laborales	Condiciones ambientales													
	Condiciones de tiempo													
	Condiciones sociales													

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Trabajo remoto

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del trabajo remoto. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
Espacio físico						
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
3	Cuenta con las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
Tecnología de la información y la comunicación						
5	Cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales					

6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.					
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					
Modificación de la organización						
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.					
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.					
16	Considera que dedica más horas a trabajar, fuera de su horario normal.					
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					
19	Considera que el confinamiento perjudica el					

	desarrollo de sus actividades laborales.					
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.					
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					

Cuestionario: Condiciones laborales

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del trabajo remoto. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
	Condiciones ambientales					
1	Ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada.					
2	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada.					
3	Tiene conocimiento de las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio.					
4	Aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo.					
5	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.					
6	Existen suficientes medidas de protección personal					

	durante el turno de trabajo.					
	Condiciones de tiempo					
7	El jefe muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista de los colaboradores.					
8	Durante la jornada laboral con frecuencia se realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.					
9	Se cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos					
10	Existe en su trabajo sistema de remuneración mensual.					
11	Recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.					
	Condiciones sociales					
12	Cuenta con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad.					
13	Su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia.					
14	Su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios.					
15	Recibe reconocimiento alguno por parte de sus superiores.					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial

Instrumento de evaluación : Para evaluar trabajo remoto

Autor (s) del instrumento (s) : César Fernando Pinedo López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo remoto .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo remoto .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo remoto .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 19 de octubre de 2021.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Adm. Mtro. Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Para evaluar trabajo remoto
 Autor (s) del instrumento (s) : César Fernando Pinedo López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo remoto.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo remoto.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo remoto.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

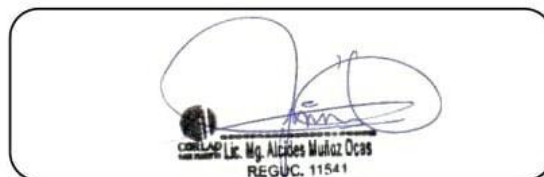
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicables, los criterios de evaluación guardan relación con las variables de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 19 de octubre de 2021.



REGUC. 11541

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Adm. Mtro. Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Para evaluar condiciones laborales.
 Autor (s) del instrumento (s) : César Fernando Pinedo López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Condiciones laborales.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL					46	

2/4

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

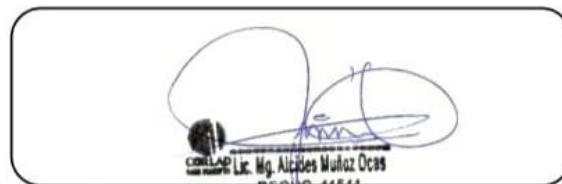
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable ya que las variables guardan relación con los criterios de evaluación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 19 de octubre de 2021.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Adm. Mtro. Nicol Lisbeth Cedamanos Saavedra
 Institución donde labora : Instituto de Educación Superior Tecnológica Privada Ciro Alegría
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Para evaluar trabajo remoto
 Autor (s) del instrumento (s) : César Fernando Pinedo López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo remoto.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo remoto.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo remoto.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los Instrumentos Evaluados si son aplicables, los criterios de evaluación guardan relacion con las variables de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 19 de octubre de 2021.



CORLAO Lic. Mtro. Nicol Lisbeth Cedamanos Saavedra
 REGUC 013121

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Adm. Mtro. Nicol Lisbeth Cedamano Saavedra
 Institución donde labora : Instituto de Educación Superior Tecnológica Privada Ciro Alegría
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Para evaluar condiciones laborales.
 Autor (s) del instrumento (s) : César Fernando Pinedo López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Condiciones laborales.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

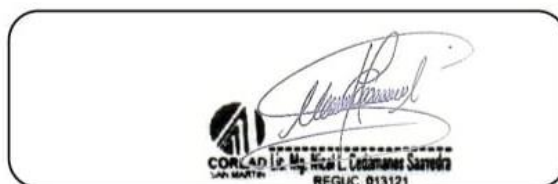
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable ya que las variables guardan relación con los criterios de evaluación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 19 de octubre de 2021.



CON.LAD Lic. Mtro. Nicol Lisbeth Cedamano Saavedra
 REGUC. 013121

Sello personal y firma



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

Moyobamba, 26 de octubre del 2021.

²⁹³
CARTA N° -2021-MPM/GM

SEÑOR:

Lic. Adm. CESAR FERNANDO PINEDO LOPEZ

MOYOBAMBA

Ciudad. -

ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN.

REF. : CARTA N°010-2021-C.F.P. L REG. 467049.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en atención al documento de la referencia, se remite autorización para la ejecución del estudio de investigación, asimismo colocar el nombre en el proyecto y futura tesis, y publicar los resultados utilizando el nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

C.C
Archivo





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales:

Nombre de la organización:	RUC: 20146806679
"Municipalidad Provincial de Moyobamba"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: CPC MANUEL MOISES SILVA CHAVEZ	DNI: 27077312

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos César Fernando Pinedo López	DNI: 01147242

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: Moyobamba, ...26 de octubre del 2021.



 MUNICIPIALIDAD PROVINCIAL MOYOBAMBA
 REGIÓN DE SAN MARTÍN
 Firma: 
 CPC Manuel Moisés Silva Chávez
 GERENTE MUNICIPAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Base de Datos

V1: Trabajo remoto

Items	V1: Trabajo remoto																								V1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	62
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	83
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	28
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	39
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	80
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	42
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	64
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	5	5	91
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	104
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	69
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	59
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	84
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	40
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	62
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	83
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	28
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	39
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	80
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	62
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	83
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	28
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	39
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	80
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	42
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	64
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	5	5	91
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	104
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	69
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	59
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	84
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	40
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	62

78	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	64
79	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	5	91
80	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	104
81	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	100
82	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	69
83	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	59
84	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	84
85	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	40
86	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	62
87	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	83
88	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28
89	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	39

V2: Condiciones laborales

Items	V2: Condiciones laborales															V2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
18	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23

25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
33	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
36	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
37	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
38	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
39	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
40	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
41	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
45	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
46	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
47	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
48	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
50	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
51	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
54	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
55	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
56	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
57	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
58	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
60	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
62	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
63	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
64	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
65	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27

66	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
67	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
68	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
69	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
70	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
71	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
72	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
74	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
75	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
76	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
77	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
78	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
79	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
80	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
82	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
83	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
84	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
85	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
86	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
87	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
88	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
89	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28