



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y Desempeño laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local N° 04-Comas, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cuárez Vallejos, Irma Roxana (ORCID: [0000-0002-9988-9609](https://orcid.org/0000-0002-9988-9609))

ASESOR:

Mg. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (ORCID: [0000-0002-5089-938X](https://orcid.org/0000-0002-5089-938X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

La presente va para mi familia, quienes con comprensión y apoyo han logrado transmitirme temple y voluntad para continuar con esta labor.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por alentarme con vigor y ánimo durante todo el proceso de estudios de posgrado.

A mi asesor de tesis por su orientación acuciosa en el desarrollo de esta investigación.

A las autoridades y trabajadores de la UGEL N° 04-Comas por su colaboración en el presente estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstrac.....	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. Resultados.....	22
V. Discusión	36
VI. Conclusiones	43
VII. Recomendaciones	44
VIII. Referencias	45
IX. Anexos	52

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento.....	19
Tabla 2. Baremación de las variables.....	22
Tabla 3. Niveles, frecuencias y porcentajes de la variable trabajo remoto.....	23
Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión subordinación.....	24
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión uso de tecnologías de la información y comunicación.....	25
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión espacio de trabajo.....	26
Tabla 7. Niveles, frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión desempeño de tarea.....	28
Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión desempeño contextual.....	30
Tabla 10. Cruce entre la variable Trabajo remoto y la variable Desempeño laboral.....	31
Tabla 11. Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov sobre las dos variables y las dos dimensiones de la variable desempeño laboral.....	32
Tabla 12. Correlación de Spearman entre la variable 1 Trabajo remoto y la variable 2 Desempeño laboral.....	33
Tabla 13. Correlación de Spearman entre la variable 1 Trabajo remoto y la dimensión 1 Desempeño de tarea.....	34
Tabla 14. Correlación de Spearman entre la variable 1 Trabajo remoto y la dimensión 2 Desempeño contextual.....	35

Índice de figuras

Figura 1. Niveles y porcentajes sobre la dimensión subordinación.....	24
Figura 2. Niveles y porcentajes sobre la dimensión uso de tecnologías de la información y comunicación.....	26
Figura 3. Niveles y porcentajes sobre la dimensión espacio de trabajo.....	27
Figura 4. Niveles y porcentajes sobre la dimensión desempeño de tarea.....	29
Figura 5. Niveles y porcentajes sobre la dimensión desempeño contextual.....	30
Figura 6. Cruce entre la variable Trabajo remoto y la variable Desempeño laboral.....	31

Resumen

Este estudio buscó determinar la relación del trabajo remoto con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas durante el 2020. Para tal efecto, conceptualizó el trabajo remoto como alternativa para realizar labores fuera del espacio de trabajo del empleador, mediante el uso de las TIC y manteniendo la subordinación con los superiores jerárquicos. Así también se trazó el enfoque conceptual de desempeño laboral como conductas del trabajador que inciden sobre el trabajo, lo que implica medirlo no desde la cantidad de documentos trabajados sino a partir de los comportamientos del empleado.

La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativa y diseño no experimental tipo transversal; y el alcance descriptivo-explicativo y correlacional. Como parte de la metodología, se aplicaron cuestionarios a trabajadores de la UGEL N° 04-Comas que efectuaron trabajo remoto de forma exclusiva durante el 2020, obteniendo como principales resultados que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, el desempeño de tarea y el desempeño contextual del personal de esa institución, siendo el grado de correlación de intensidad positiva media a débil. Por tanto, se concluyó que con el establecimiento del trabajo remoto los niveles de desempeño fueron adecuados.

Palabras clave: trabajo a distancia, eficiencia, desempeño, instancia de gestión educativa

Abstract

This research sought to determine the relationship between remote work and job performance in the Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas during the year 2020. For this purpose, it conceptualized remote work as an alternative to performing work outside the workplace of the employer, through the use of ICT and maintaining subordination with hierarchical superiors. In this way, the conceptual approach to work performance was also traced as worker behaviors that affect work, which implies measuring it not from the number of documents worked but from the employee's behaviors.

This one was a basic research, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, and the scope descriptive-explanatory and correlational. As part of the methodology, questionnaires were applied to UGEL N ° 04-Comas workers who carried out remote work exclusively during 2020, obtaining as main results that there is a significant relationship between remote work and job performance, the performance of task and the contextual performance of the employees. The degree of correlation was medium to weak positive intensity. Therefore, it was concluded that with the establishment of remote work the performance levels were adequate.

Keywords: remote work, efficiency, performance, educational management instance

I. Introducción

El trabajo en la modalidad no presencial inició en el mundo hace medio siglo, pero no ha sido sino hasta el 2020 que se desarrolló exponencialmente en todas las latitudes y en distintos tipos de empleos. Se comenzó a hablar de teletrabajo en 1970 con Jack Nilles, relacionándolo al trabajo fuera de oficina y con el uso de tecnologías de comunicación (De Vries et. al., 2019). El trabajo no presencial se venía implementado en diversos países; no obstante, la pandemia por el COVID-19 aceleró la decisión de efectuar el trabajo fuera de la oficina en todas las latitudes del globo en el sector privado y en el público, generando nuevas formas en las que los trabajadores se relacionan con su entorno laboral; esta ha sido una medida para controlar la pandemia por el COVID-19 pero que probablemente después de acabada la crisis sanitaria haya quedado para quedarse por más tiempo (Zhang et al., 2020).

Países Bajos a finales del 2019 era el país de la Unión Europea con más teletrabajadores. Por su parte, Suecia cuenta con una tasa de teletrabajo por encima del 30%. Vale agregar que incluso antes de este crecimiento exponencial de teletrabajadores, en el 2005 la Unión Europea firmó un convenio colectivo para regular el trabajo a distancia que tuvo en cuenta la evaluación del desempeño laboral en estas circunstancias (Romero, 2020). Y ya en el 2020, en el caso francés, la pandemia generó que en el periodo de marzo a abril, un 25% de trabajadores laboren remotamente (Dolce, et. al, 2020). En un estudio cuyo objeto ha sido el analizar la afluencia del teletrabajo antes de la pandemia por el COVID-19, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) apuntaba a que un uso mayor del teletrabajo en circunstancia no pandémicas en países, industrias y empresas determinadas puede hacer notar cuáles son los elementos necesarios para que el teletrabajo sea eficiente y eficaz. Como parte de este estudio, por ejemplo señala que en Alemania se reportó que un 12% de personas teletrabajaban de forma parcial durante el 2014, lo que en el 2015 sufrió un aumento al 30% de teletrabajo ocasional; mientras que en EE.UU, un 43% de empleados trabajaron ocasionalmente desde casa durante el 2016, lo que en un periodo de evaluación más prolongado entre el 2011 y 2018, el teletrabajo representó el 15%.

Respecto a Latinoamérica, la OIT (2020) apunta al importante incremento del teletrabajo por las restricciones por la pandemia. En tal sentido, pone sobre la

agenda temas a considerar en torno a esta modalidad, como que la productividad del trabajo remoto requiere de una buena gestión por resultados, comunicación clara y metas específicas y alcanzables, así como la recreación de espacios de diálogo. En el caso peruano, se tiene como antecedente el teletrabajo regulado en la Ley N° 30036 del 2013, que difiere de lo que se ha regulado como trabajo remoto en circunstancias pandémicas con el Decreto de Urgencia N° 026-2020. La Emergencia Sanitaria por la propagación del COVID-19 obligó a las instituciones a adoptar nuevas estrategias para continuar con el desarrollo de sus actividades lo que en definitiva ha implicado un cambio en la dinámica del trabajo y en el propio desempeño laboral de los trabajadores. Uno de los factores que suelen ser medidos respecto a este último es la productividad, pero no es el único. Para el caso, vale tener una definición amplia de desempeño “como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (Murphy, 1990, como se citó en Cabal y Salgado, 2011, p. 76). Bajo dicho enfoque conceptual, Johari y Yahya (2016), siguiendo a diversos autores como Borman (2004) y Campbell (1990), exponen una visión multidimensional del desempeño laboral señalando que este debe ser medido desde dos grandes dimensiones como son el desempeño de tarea y el desempeño cívico o contextual. Así por ejemplo se precisa que el desempeño de tarea abarca competencias del puesto como habilidades, conocimientos, capacidades y productividad; mientras que el desempeño contextual contiene las actitudes de los individuos hacia su trabajo, tales como la iniciativa y compromiso, y la cooperación con sus compañeros de trabajo, que como se puede apreciar apuntan a conductas que no son exactamente los deberes funcionales o propios del puesto de trabajo.

Es así que durante el año 2020, la Administración Pública y, particularmente la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas, tuvo que implementar esta nueva modalidad de trabajo conocida como trabajo remoto; no obstante, siendo de data reciente, no existen estudios de cómo se ha dado el desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL N° 04 en estas nuevas circunstancias. Por ello, para efectos del presente trabajo, interesa medir los componentes del desempeño laboral, en su relación con el reciente cambio de modalidad de trabajo en la UGEL N° 04; por lo que se plantea como problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación del trabajo remoto con el

desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04, 2020? Y, a partir de aquél, se formulan los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación del trabajo remoto con el desempeño de tarea y con el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04, 2020?

La presente investigación es relevante en la medida que puede contribuir a analizar cómo la implementación del trabajo remoto se ha relacionado con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04; lo que podría servir para plantearse estrategias de gestión del desempeño o evaluar los beneficios o dificultades tanto para la entidad como para su personal originados con esta modalidad de trabajo. Es importante porque la experiencia del trabajo no presencial se buscó implementar formalmente en el sector público peruano desde el 2013 siendo pocas las instituciones públicas que antes del 2020 pudieron generar mecanismos para afrontar dicha modalidad; no obstante, con la pandemia por el COVID-19, fue necesaria la implementación del trabajo remoto, la cual continúa y en muchas instituciones ha llegado para quedarse; por lo que se necesitan estudios que coadyuven a conocer sus implicancias para las entidades y su personal y en qué medida puede seguir siendo una opción pasada la emergencia sanitaria. He ahí la pertinencia de medir algunos aspectos del desempeño laboral en circunstancias del trabajo remoto.

Entonces, se esboza como objetivo general del proyecto de investigación, el determinar la relación del trabajo remoto con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04, 2020. Y, a su vez, como objetivos específicos los siguientes: Establecer la relación del trabajo remoto con el desempeño de tarea y con el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04, 2020. Por su parte, se plantea como hipótesis general de la investigación que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04, 2020; y como hipótesis específicas que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño de tarea y con el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04, 2020.

II. Marco teórico

Existen estudios previos que analizan el trabajo a distancia y su relación con la eficiencia o productividad, muchas veces equiparándolo a desempeño laboral. E incluso el desempeño laboral es un tema bastante estudiado en su relación con la satisfacción o el entorno laboral; sin embargo, no se tienen muchos estudios previos de data reciente que aborden el desempeño desde su multidimensionalidad, menos relacionándolo a la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia de la que gran porcentaje de trabajadores de todo el mundo se ha visto obligado a efectuar por la grave crisis sanitaria vivida desde el 2020. Por otro lado, si bien existen investigaciones desde antes de la pandemia sobre el teletrabajo, o trabajo a distancia, estos se concentran principalmente en el extranjero, siendo pocas las investigaciones nacionales por su reducida implementación en el país hasta antes de la pandemia por el COVID-19, e incluso en la actualidad siendo relativamente reciente su implantación, persiste esta falta de literatura académica nacional en torno al trabajo remoto. Esta situación ha conllevado a una dificultad en encontrar artículos académicos recientes sobre la relación de trabajo remoto y el desempeño laboral en el país, mucho menos en el sector público lo que ha limitado la obtención de otras experiencias o datos que enriquezcan los antecedentes de esta investigación. La carencia antes explicada hace importante contar con mayores estudios nacionales, y principalmente en el sector público, respecto a la relación de la implantación del trabajo remoto con el desempeño laboral en una entidad pública.

Como antecedente internacional sobre la relación del trabajo remoto y la productividad o desempeño, se tiene a Buss et al. (2021) que señala que con la implantación del trabajo remoto en la Secretaría de Estado de la Hacienda del estado de Espírito Santo (Brasil) en marzo y julio del 2020, los niveles de producción se mantuvieron, salvo por un periodo de adaptación, y no obstante, a una limitación relacionada a la base de datos disponibles para mejorar la productividad. El estudio fue de cuantitativo, a partir del análisis de datos relacionados a la producción.

Ramírez-Vielma y Nazar (2019) se enfocaron en la relación entre el diseño de trabajo y el desempeño laboral, a través de una investigación cuantitativa no experimental y tipo transversal. Uno de los componentes que consideraron como parte del diseño de trabajo fue la autonomía, entendida como la independencia de un individuo para llevar a cabo su trabajo; el que también tiene factores comunes con

el trabajo a distancia. El trabajo presentó como resultado que las características motivaciones de las tareas del trabajo y conocimiento del empleado se relacionaron significativamente con el desempeño contextual; y que la autonomía para tomar decisiones se asocia de forma consistente con todas las dimensiones de desempeño laboral (p. 796-797).

En circunstancias de la implantación del trabajo remoto por la pandemia del COVID-19, y encuestando a empleados de una institución estadounidense, Galanti et al. (2021) investigaron el impacto del conflicto familia-trabajo, del aislamiento social, el entorno distractor, la autonomía laboral y el autoliderazgo sobre la productividad de los trabajadores así como de su compromiso con el trabajo. Tuvieron como resultados resaltantes que el autoliderazgo y la autonomía se relacionaron positivamente con la productividad y el compromiso con la entidad, sin que estos últimos se vean afectados por el aislamiento social y el conflicto familia-trabajo. Sobre esto, Dima et al. (2019) apunta a que mientras se otorgue mayor autonomía a los teletrabajadores para realizar sus actividades, más habilidades necesarias técnicas y no técnicas adquieren para el desarrollo de su trabajo. Esta fue la conclusión a la que arribaron en una investigación para conocer el impacto social y los efectos del teletrabajo en empleados rumanos.

Peralta et al. (2020) estudiaron cuál ha sido el impacto del teletrabajo en la administración de las empresas, para lo cual efectuaron una recopilación y análisis de bibliografía sobre el tema, concluyendo que esta modalidad ha generado la mejora de procesos y beneficios para las organizaciones y sus trabajadores, sobre todo en los países con mayor uso de tecnologías de la información en el trabajo. Asimismo señalan como desventaja que existe menos control sobre los trabajadores.

Por su parte, Drumea (2020) encontró que hay un desequilibrio entre la percepción de productividad de los teletrabajadores y la productividad misma; es decir, tienen una relación inversa: mientras aumentan las percepciones de productividad, disminuye el indicador productividad. A esta conclusión arribó en una investigación sobre la percepción de servidores públicos sobre el trabajo a distancia en tiempos del COVID-19, y sobre la forma de medir la productividad y el desempeño laboral. La investigación acopió literatura sobre el tema, y recogió datos a través de encuestas. Otro aspecto relacionado es el abordado por Davidescu, et. al. (2020) – quienes en un estudio sobre la relación entre el desarrollo o progreso de los

trabajadores y la flexibilidad en el tiempo y espacio de trabajo– señalaron que la productividad se veía afectada de forma significativa por la flexibilidad en los horarios (p. 11). A su vez, Waizenegger, et. al. (2020) apunta a que las TIC son importantes para el cumplimiento de metas y/u objetivos y para que estas se den de manera colaborativa entre trabajadores.

En una investigación sobre la comparación del desempeño profesional, contexto y bienestar laboral entre teletrabajadores y no teletrabajadores en una institución brasileña, se abordó el desempeño profesional desde la perspectiva de los mismos empleados señalando respecto al posible sesgo que las “medidas de autoevaluación de desempeño pueden ser ampliamente utilizadas en estudios empíricos y presentar correlaciones significativas con medidas objetivas de desempeño” (Bastos et al., 2021, p. 143). La investigación fue descriptiva y explicativa, concluyendo que los resultados reflejan la relación positiva del teletrabajo con la percepción del contexto, el bienestar y el desempeño de los empleados.

A su vez, Prodanova y Kocarev (2021) abordaron cómo el desempeño laboral está condicionado por los recursos del trabajo remoto, específicamente si las dificultades en el uso de las nuevas tecnologías (TIC y smartphones) influyen en el desarrollo de esta modalidad de trabajo. La investigación partió de la revisión de la literatura sobre el trabajo en casa y la aplicación de encuestas; obteniendo como resultados que la ansiedad por el uso de las TIC al utilizar los equipos de la empresa y la adicción al smartphone –entendidas como condiciones del entorno laboral– provocan interrupciones laborales que afectan negativamente la eficacia. Finalmente, concluyeron que para lograr un desempeño laboral adecuado desde casa se deben abordar los elementos de distracción y de eficacia de la actividad laboral como factores que podrían incrementar o disminuir la operatividad del trabajo.

En el contexto nacional se tiene como estudio previo, el realizado por Uribe et al. (2021) sobre la relación del trabajo remoto con la gestión de las emociones, entendida esta última como la regulación de las emociones y la adaptación a los cambios que supone el trabajo remoto; vale acotar que en este estudio se desagrega el trabajo remoto en las dimensiones de jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, y bienestar social. Tienen como metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y de corte transversal, y utilizan el cuestionario. El resultado es que las variables trabajo remoto y gestión de las emociones se correlacionan de

forma positiva y moderada (0.465), concluyendo que todas las dimensiones del trabajo remoto se relacionan con la gestión de las emociones. Esta investigación resulta interesante porque da cuenta de que pese a la legislación del 2013 que regula el teletrabajo y el desarrollo inicial de las TIC, en el Perú “se han tenido que poner en marcha sistemas de trabajo en función de su propia realidad” (p. 180), estableciéndose así el trabajo remoto, que por las particulares circunstancias de su puesta en marcha ha sido obligatoria, es decir no es una modalidad a elección del empleado. Entonces, Uribe et al. resaltan que por ser una nueva modalidad aún se desconocen los efectos de esta, pero que probablemente después de la pandemia el trabajo a distancia siga siendo una opción en el campo laboral.

Por otra parte, Mego y Mego (2021) enfocaron el desempeño laboral en su relación con el desarrollo personal, utilizando como metodología una investigación cuantitativa, correlacional y descriptiva, así como no experimental-transversal. Uno de sus resultados fue que el 58% de los trabajadores que participaron de la encuesta afirman que utilizan la inteligencia emocional para mejorar su desempeño laboral; y desde otro enfoque el 80% de los mismos encuestados afirmaron que hay las condiciones mínimas para el desarrollo de las funciones. Concluyen que “los factores de desarrollo personal (formación profesional, la capacitación y línea de carrera), se relacionan con los factores del desempeño laboral (competencias, compromisos y satisfacción laboral)” (p. 67). Consideran como aspectos del desempeño laboral los conocimientos de las tareas propias del puesto, el grado de comunicación al interior de la organización, la calidad del servicio y las potencialidades del empleado.

Cruzado y Alomia (2020) investigaron el desempeño laboral en una entidad pública a través de una investigación cuantitativa, no experimental y de alcance descriptivo, teniendo como uno de sus resultados que el 36% de los servidores de la entidad distinguen como positivo el desempeño laboral en su trabajo, mientras que el rendimiento de tarea es concebida como moderada por el 60% de esa población. Esta investigación es relevante ya que mide el desempeño laboral utilizando como instrumento el *Individual Work Performarce* (IWP), un cuestionario que sirve justamente para medir el desempeño desde tres componentes: desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes.

Cáceres et al. (2018), en su tesis de maestría, buscan hallar cómo el desempeño laboral individual se ve afectado por el aprendizaje y la inteligencia

emocional. Para este trabajo, los autores siguiendo a Rotundo y Sackett (2002) consideraron que el desempeño laboral contiene tres dimensiones: comportamientos contraproducentes, rendimiento de la tarea y conductas de ciudadanía organizacional; utilizando para su trabajo la segunda. Para medir la dimensión elegida, se adaptó algunos ítems del cuestionario *Task Performance Scale*. Esta investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional y no experimental-transversal; y tuvo como conclusión que el aprendizaje formal afecta significativamente al desempeño laboral y este efecto se ve incrementado por la variable de aprendizaje no formal. Asimismo concluyen que la variable inteligencia emocional afecta positivamente en el desempeño laboral.

Otro antecedente nacional sobre el desempeño laboral es el de Apaza (2017) que buscó determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital de Apurímac, a través de una investigación básica, cuantitativa, de alcance descriptivo-correlacional y no experimental. El resultado fue que existe relación significativa y directa entre sus variables. Apaza sintetiza definiciones del desempeño laboral que van más allá de equipararlo con los resultados, sino como comportamientos del trabajador o la percepción que tiene él sobre su trabajo. Y respecto a los factores motivacionales del entorno laboral considera al espacio de trabajo y la colaboración entre compañeros, entre otros, los que son incluidos como indicadores del trabajo remoto y desempeño laboral para esta investigación.

El trabajo a distancia es un fenómeno que existe desde antes de las nuevas tecnologías que se han venido masificando en las últimas tres décadas; por tanto un autor reflexiona que este tipo de trabajo en la actualidad ha sufrido cambios que más que respecto al lugar de trabajo (trabajar en casa, por ejemplo), se da en la nueva interacción entre el teletrabajador y el empleador generado con el uso de las TIC, situación que permite un funcionamiento del servidor como si estuviera en la oficina. Es por eso que frecuentemente, los investigadores estudian el teletrabajo en torno a las TIC y omiten la perspectiva de estrategia empresarial que se encuentra en esta modalidad; es decir, se estudia esta modalidad como una forma flexible de organización del trabajo producto de un desarrollo tecnológico, pero no siempre como una nueva estrategia de organización de la que la dependencia tecnológica es parte (Cañadas, 2017). Este autor señala que otra forma de ver el teletrabajo fue la

reducción de costos fijos retirando a los trabajadores de los ambientes de producción; mientras que para la Asociación Española de Teletrabajadores ese término es más profundo que solo pensar en un trabajo a distancia pues implica crear un espacio virtual en el que coexisten los empleados, empleadores y demás aspectos necesarios para el trabajo.

Respecto a la definición de trabajo remoto, si bien la investigación se enmarca en la modalidad nacida en circunstancias pandémicas porque ha sido la implantada en la UGEL N° 04, se puntualiza que para los estudios previos y la problemática se tiene en cuenta un espectro más amplio respecto a lo que implica trabajar fuera de la oficina. Sobre ello, la Organización Internacional del Trabajo (2021) citando una conceptualización establecida en el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, ambos de la OIT del año 1996 y sobre el trabajo a domicilio, transcribe que es:

(...) el trabajo que una persona (...) realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.
(p. 1)

Por su parte, Cardozo y Bulcourf (2020) señalan que una característica del trabajo remoto es el uso de la conectividad a internet para la prestación del servicio sea por cuenta del empleador o por cuenta propia, por lo que el entorno de trabajo debe tener justamente esa conectividad, sea en el domicilio o negocio (plataformas digitales) u otro lugar con esa condición. Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020) resaltan que no hay un concepto universal de teletrabajo, entendiéndose por este a la prestación de servicios de forma remota o a distancia a través del uso de tecnologías; es decir implica un trabajo desarrollado por medio de las TIC y realizado fuera del centro laboral o ubicación del empleador. Señalan que el medio tecnológico o la ubicación del teletrabajo así como la frecuencia del mismo determinarán el concepto o tipo de teletrabajo: sea trabajo desde casa, desde instalaciones compartidas, plataformas digitales, trabajo móvil.

Filardi et al. (2020), en su estudio sobre las desventajas y ventajas del teletrabajo en la administración pública brasileña, definen el trabajo remoto en un sentido amplio, como todo tipo de trabajo a distancia que se ejecuta fuera del ámbito

físico del centro de labores y haciendo uso de las TIC que justamente facilitan ese trabajo remoto pudiendo recepcionar o transmitir información propia de la actividad laboral. Por su parte, para de Vries et. al. (2018) el teletrabajo en sus diferentes nomenclaturas es un acuerdo para realizar un trabajo flexible, con la característica sustancial de se efectúa en una ubicación física distinta al del empleador utilizando tecnologías de la información para mantener la comunicación y ejecutar el trabajo. Asimismo, Messenger y Gschwind (2016), haciendo un análisis de la evolución del teletrabajo desde las décadas de 1970 y 1980, encuentran que en la actualidad más allá de los avances tecnológicos y los nuevos acuerdos entre empleador y trabajador, se mantienen como características el uso de las TIC y el trabajo remunerado en lugar externo del local del empleador.

Sin perjuicio de lo indicado, para esta investigación se considera puntualmente el concepto de trabajo remoto establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, según el cual es “la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo...” (Artículo 16).

De los conceptos antes señalados, queda claro que un denominador común del trabajo a distancia es el uso de las TIC y espacio de trabajo que varía respecto del trabajo presencial. A ello, la normativa que regula el trabajo remoto en el Perú también expresa la subordinación en la prestación de servicios. Sobre esta última característica, Cataño y Gómez (2014) señalan que una dimensión importante del teletrabajo es la autonomía y el control que se tiene del contenido de trabajo; no obstante dicha caracterización (cuyo grado varía según el tipo de trabajo a distancia) no riñe con el carácter subordinado del trabajo a distancia, pues en él se asiste a un cambio en las formas de supervisión en la que hay asignación de tareas y el deber de entregar las tareas pactadas, ello desde el uso de las herramientas tecnológicas (Espinosa y Martínez, 2021, p. 55). Además de la subordinación, está presente la principal característica de esta modalidad de trabajo que es el uso de las TIC. El uso de las TIC en el trabajo remoto es la utilización de herramientas y/o medios para tratar y transferir datos, relacionándolo con el internet, las telecomunicaciones, las herramientas de comunicación como correos, entre otros, así como a los aparatos tecnológicos que lo hacen posible que incluye el uso de celulares inteligentes,

computadoras o laptops, correo electrónico, acceso a plataformas en línea, internet o redes que permitan acceder de forma remota a los recursos disponibles de la entidad y ayuden a optimizar el trabajo y proteger los productos de las labores remotas asignadas (Rojas, 2020). Asimismo, dicho autor también resalta como un aspecto importante del trabajo remoto el ambiente o espacio físico donde se desarrollan las labores remotas, que se ejecutan fuera de las instalaciones de la institución, y que requiere ajustarse a los requerimientos laborales y básicamente está compuesto por el ambiente y el mobiliario que permiten el desarrollo de este trabajo remoto (Rojas, 2020).

Sobre el enfoque conceptual del desempeño laboral, Riera et al. (2020) señalan que “es en cierta medida el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones inherentes a su cargo, el cual es susceptible a las influencias del entorno” (p. 4). Estas influencias están relacionadas a factores externos como las recompensas, salarios, superación, entre otros, así como las condiciones del entorno de trabajo. Así, al sistematizar las variables significativas en el desempeño laboral, Riera et al. consideran elementos clasificados en tres grupos: el primero “naturaleza y contenido de trabajo” que engloba a los directamente relacionados con la actividad de cada trabajador (horario, desarrollo personal y profesional, clima sociopsicológico, desarrollo personal y profesional, entre otros); el segundo, denominado “esfuerzo y los resultados individuales” relacionado a las características de cada trabajador en la organización (autonomía, justeza, coherencia, etc.); y, el último nombrado “trabajo en grupo y sus directivos” que integra variables de la relación del otro individuo con los otros miembros de la organización (identificación de la tarea, retroalimentación, suficiencia, etc.). Como se puede apreciar, al esbozar una sistematización de los elementos comunes del desempeño laboral, Riera et al. no solo imaginan aspectos de productividad o eficiencia, conceptos que suelen equipararse al de desempeño; sino que además toman en cuenta factores externos del entorno laboral que influyen sobre el trabajo de cada individuo, así como también las propias características internas del trabajador que se reflejan en su trabajo.

Por eso, definiendo de forma más completa al desempeño laboral, Ramírez-Vielma y Nazar lo agrupan en cinco dimensiones: desempeño de tarea (conductas tendientes a la producción), desempeño contextual (conductas que contribuyen al ambiente social y psicológico del entorno laboral y por tanto van más allá de las

metas y tareas de la organización), desempeño adaptativo (conductas relacionadas a la adaptación a los cambios en los sistemas de trabajo), desempeño proactivo (comportamientos del trabajador que coadyuvan a lograr mejoras en la empresa) y desempeño contraproducente. Y, en base a los trabajos de Campbell y Wiernik, 2015 y de Pradhan y Jena, 2017, definen al desempeño laboral así:

(...) el desempeño laboral individual puede conceptualizarse como todas aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para una mayor efectividad, siendo clave en el logro de metas, en la entrega de productos y servicios y en el alcance de ventajas competitivas sostenibles. (p. 792)

Ahora bien, las dimensiones de desempeño proactivo y adaptativo bien pueden incluirse como parte del desempeño contextual. Bajo la misma idea, Ramos-Villagrasa et al. (2019) clasifican al desempeño laboral de la siguiente manera: "...hay tres dominios principales del desempeño laboral (Sackett & Lievens, 2008): desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducente. Juntas, estas dimensiones proporcionan un enfoque relativamente completo del desempeño laboral en general (Dalal et al., 2012)" (Ramos-Villagrasa et al., 2019, p. 197). Asimismo, Call y Ployhart (2021) asumen esta perspectiva multidimensional del desempeño laboral, basando su estructura en diferentes dimensiones orientadas a representar distintos tipos de comportamiento.

También, bajo esta visión multidimensional, Johari y Yahya (2016) señalan que diversos autores como Borman (2004) y Campbell (1990), entre otros, definieron que este debe ser medido como desempeño de tareas y desempeño contextual; siendo que el segundo da soporte al rendimiento del primero en mejora de la efectividad organizacional y ambos son importantes para el cumplimiento de las metas institucionales. Para estos investigadores, el desempeño contextual es necesario para mejorar los entornos organizacionales, sociales y psicológicos de la organización; y, en tal sentido, al ser bastante subjetivos los aspectos conductuales del desempeño contextual, este debe ser medido junto con el desempeño de tarea.

Para mayor abundamiento sobre qué se entiende por estas dimensiones, se retoman las definiciones de Ramos-Villagrasa et al. (2019), ya que estos autores conceptualizan el desempeño de tarea como los comportamientos que facilitan o

contribuyen a la producción, por tanto generalmente están determinados por las funciones del puesto, es decir, varían según el trabajo. Es por eso que los indicadores de desempeño de tarea pueden ser muy distintos según el tipo de trabajo o nivel funcional, por tal motivo precisan que solo se comparten indicadores de conocimiento técnico y productividad entre distintos tipos de puesto. Al respecto, señalan: “Entre puestos de alto y bajo nivel jerárquico, solo se compartieron dos de los cinco indicadores de desempeño de tarea: conocimiento técnico y productividad (en términos de cantidad y calidad)” (párr. 3).

Un estudio considerado por la investigación señalada precedentemente es el de Cabal y Salgado (2011), el que confirma la diversidad de aspectos del desempeño de tarea según el tipo de puesto, encontrando solo las facetas de conocimientos técnicos y productividad como comunes a los grupos laborales. Así lo indican:

Queda patente también, como ya había sido demostrado previamente en la literatura científica, que las competencias de desempeño contextual y desempeño organizacional son comunes a todos los puestos de trabajo sin distinción, mientras que las facetas de desempeño de tarea, a excepción de conocimientos técnicos y productividad (cantidad y calidad del trabajo), son particulares para los distintos grupos laborales. (p. 80)

Como se apuntó anteriormente, los factores o elementos (comunes a todos los puestos) para medir el desempeño de tarea son la productividad y el conocimiento técnico. En este punto es importante detenerse para hacer una precisión: Johari y Yahya (2016) señalan que el desempeño laboral puede entenderse desde una perspectiva objetiva o absoluta, como por ejemplo los resultados de producción (también llamado productividad); o también desde un juicio relativo, que está más relacionado a las conductas en el trabajo, y cuya evaluación tiene un carácter subjetivo. Así también, Cabal y Salgado (2011), señala que Aguinis (2007, p. 76) indicó que “el desempeño es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo” (p.76).

Similar comprensión es la que asume Vera y Gouveia (2015), señalando que el desempeño puede englobar aspectos conductuales como resultados, y que incluso muchas veces es más tentador o común entenderlo desde esta última perspectiva ya que ayuda a medir el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, los autores defienden el modelo de desempeño laboral como

comportamientos porque en el caso de los resultados es más notoria la influencia de otros factores que no dependen del mismo trabajador; por lo que si se mide el desempeño como resultado no se estaría evaluando de forma auténtica la contribución del trabajador al logro de metas organizaciones. Es así que Vera y Gouveia asumen también que existen dos tipos de desempeño laboral: el de tarea y el contextual, siendo que ambos coadyuvan a lograr eficacia en las organizaciones (p. 281-282).

Como se puede desprender de la literatura desarrollada, es esta última forma de entender el desempeño laboral la que asume la presente investigación; por lo que se aboca a evaluar los comportamientos de los individuos en el trabajo, y no necesariamente equiparar el desempeño a medir en términos numéricos la cantidad de producción o productividad. Gabini y Salessi (2016) hace la misma diferencia precisando que una cosa son las conductas relacionadas a la tarea o que van más allá de esta, y otra la productividad y eficacia concebidas como consecuencias de esos comportamientos (p. 32-33). Efectuada esta aclaración, entonces cabe repensar la productividad (calidad y cantidad de trabajo) y los conocimientos técnicos como conductas tendientes a que se logre el trabajo encomendado.

En relación a la segunda dimensión de desempeño contextual, Ramos-Villagrasa et al. señalan que incluye conductas o tareas que van más allá de las tareas funcionales propias de cada puesto, aquí se encuentran indicadores como la iniciativa y proactividad, y la cooperación con los demás. Estos comportamientos no son propios de las tareas del puesto, pero sí indican sobre ellas y contribuyen al buen funcionamiento de la entidad.

III. Metodología

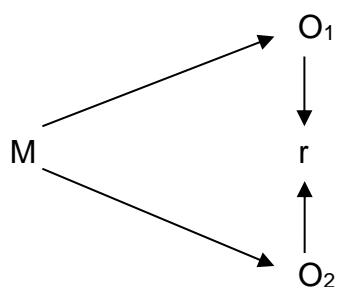
3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo porque ha medido la relación entre las variables planteadas, partiendo de la recolección y procesamiento de datos concretos de forma objetiva. El enfoque cuantitativo ha sido el adecuado para esta investigación porque gracias al procesamiento de datos y análisis estadístico se pudo encontrar la relación entre las variables, pues este enfoque trabaja con fenómenos pasibles de ser medidos y utiliza estadística para procesar y analizar los datos obtenidos (Sánchez, 2019).

Asimismo, es de tipo básica porque ha desarrollado las teorías relacionadas al trabajo remoto y al desempeño laboral, incrementando el conocimiento científico sobre esta área. Sobre este tipo de investigación, Cabezas et al. (2018) señala que tiene por objeto desarrollar teorías ya existentes o formular nuevos conocimientos.

El estudio fue de diseño no experimental y de tipo transversal o transeccional pues solo se observó las variables sin manipularlas o intervenir de ninguna manera. En efecto, para Sánchez et al. (2018) es no experimental pues los fenómenos se describen en su estado natural como se encuentran en la realidad, no se controlan o manipulan las variables; y es transeccional porque la obtención de los datos se efectúa en un único periodo.

La investigación ha sido descriptiva porque definió y desarrolló las variables planteadas y sus respectivas dimensiones y características, y asimismo ha sido correlacional porque vinculó dichas variables explicando su grado de relación. Las investigaciones descriptivas buscan anotar las características o propiedades de los fenómenos de estudio. Y, a su vez, las correlacionales tienen por objeto medir la relación entre los fenómenos o variables planteadas dentro de un contexto determinado (Babativa, 2017, p. 54). A continuación se esquematiza la investigación correlacional que la autora desarrolla:



Donde:

M: Personal de la sede administrativa de la UGEL N° 04-COMAS que efectuó trabajo remoto exclusivo durante el año 2020.

O₁: Variable Trabajo remoto.

O₂: Variable Desempeño laboral.

r: Correlación entre ambas variables.

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable es el trabajo remoto, cuya definición conceptual es la establecida por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que señala que es “la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo...”; asimismo, es necesario precisar que dicha modalidad implica la prestación de servicios de forma remota o a distancia a través del uso de tecnologías (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020).

La definición operacional de esta variable contiene tres dimensiones: (1) la subordinación, que también se encuentra en las labores remotas pues se mantiene la comunicación con el empleador, la asignación de tareas y la obligación de entregar los productos encomendados (Espinosa y Martínez, 2021); entonces, a partir de esa dimensión se desagregan dos indicadores: (i) órdenes o instrucciones, y (ii) control del trabajo remoto. (2) La segunda dimensión es el uso de tecnologías de la información y comunicación, que está relacionada a los medios que se usan para tratar y transferir datos, con clara mención al internet, las telecomunicaciones, las herramientas de comunicación como correos, entre otros, así como a los aparatos tecnológicos que lo hacen posible (Rojas, 2020); entonces, esa dimensión engloba tres indicadores: (i) las redes, (ii) los dispositivos y (ii) los servicios. (3) La tercera dimensión es el espacio de trabajo, que es el lugar donde se realiza el trabajo remoto y que justamente se ve variado en esta modalidad; por lo que cuenta con dos indicadores: (i) ambiente y (ii) mobiliario.

La segunda variable es el desempeño laboral, cuya definición conceptual son todos los comportamientos de cada trabajador que inciden en el cumplimiento de las tareas propias de su puesto y en los objetivos de la organización (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019) y, en ese sentido, abarca las actitudes relacionadas a las actividades de tareas básicas y a los aspectos conductuales que se relacionan a esas tareas

(Johari y Yahya, 2016). Es así que el desempeño laboral se entiende como comportamientos del individuo y no lo que produce, es decir, las consecuencias de ese comportamiento (al respecto, véase a Cabal y Salgado, 2011 y a Gabini y Salessi, 2016).

La definición operacional de esta variable contiene dos dimensiones: (1) el desempeño de tarea, que son los comportamientos relacionados a las funciones o tareas del puesto porque las facilitan y tienden a que se logre el trabajo encomendado. Esta dimensión tiene dos indicadores que son (i) el conocimiento técnico, conducta relacionada a buscar el entendimiento o conocimiento necesarios para realizar las tareas del puesto; y, (ii) la productividad (calidad y cantidad de trabajo), que comprende la calidad de trabajo como conductas tendientes a la ausencia de errores y la cantidad de trabajo como aquellas tendientes al cumplimiento de las tareas y metas (Ramírez, 2013). (2) La otra dimensión es el desempeño contextual que son aquellos aspectos conductuales que sin ser propiamente del puesto de trabajo, ayudan a realizar las tareas del puesto y a mejorar el entorno organizacional. Esta dimensión tiene dos indicadores: (i) la iniciativa, que implica que el trabajador actúe más allá de lo que se le ordena o de sus actividades y funciones cotidianas, logrando también aportar soluciones a los retos que se presentan en el trabajo; y, (ii) la cooperación con los demás, que mide la relación con los demás trabajadores en favor de la organización. Respecto a esta sección, ver el anexo: Matriz de operacionalización de variables.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de los sujetos que coinciden con determinadas especificaciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En la presente investigación la población fue de 85 servidores públicos que son personal administrativo de la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 que, independientemente de su régimen laboral, efectuaron trabajo remoto de forma exclusiva durante el año 2020. Por el tamaño de esta población, la medición se efectuó sobre el total de los individuos sujeto de estudio, por lo que la muestra fue censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recojo de datos son los medios empleados para recoger información en un estudio (Sánchez et al., 2018). En el presente caso, se utilizó la

técnica de la encuesta por ser la más idónea para efectuar las mismas preguntas a todos los individuos y así obtener un panorama global de la población; asimismo la aplicación de encuestas ha sido útil para recoger y procesar objetivamente los datos, conforme al enfoque cuantitativo de esta investigación. En efecto, esta técnica hace posible el recojo de datos a través de las respuestas obtenidas sobre opiniones o comportamientos de los sujetos de estudio, siendo un método frecuentemente usado en de distintos campos de la investigación (Salvador, 2021).

En relación al instrumento, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) apuntan a que el cuestionario es el más usado en investigaciones de las ciencias sociales. Es así que en correspondencia a la técnica elegida, en este estudio el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que es el “conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 250). Asimismo, acota la importancia de plantear adecuadamente las preguntas para que guarden correspondencia con el problema y la hipótesis trazada, recomendando elaborar únicamente las preguntas necesarias para medir la variable respectiva. Es a través de la validez por juicio de expertos y el análisis de fiabilidad con el Alfa de Cronbach que se determinó que el instrumento sería el adecuado para medir las variables. Al respecto, se entiende que un instrumento es válido cuando realmente logra medir la variable planteada; puntualmente en este estudio se realizó la validez de contenido, por la cual se buscó que los ítems representen de forma precisa las variables (Aliaga, et al., 2020), es decir que representen adecuadamente el concepto que busca ser medido (Sánchez, et al., 2018). Por otro lado, la confiabilidad verifica que el instrumento produzca resultados consistentes, y en el caso de la consistencia interna con el Alfa de Cronbach, que los ítems se encuentren relacionados entre sí (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La confiabilidad efectuada a los resultados de la aplicación del cuestionario sobre un piloto de 13 personas evidenció que los ítems incluidos para medir las variables son consistentes entre sí; el resultado del análisis de fiabilidad se visualiza en la Tabla 1. Asimismo, el cuestionario aplicado se encuentra en el anexo: Instrumento de recolección de datos.

Tabla 1*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach sobre la variable Trabajo remoto	N° de ítems
,798	9
Alfa de Cronbach sobre la variable Desempeño laboral	N° de ítems
,758	8

3.5 Procedimientos

Según Hurtado (2020), el procedimiento es el nexo entre conocimiento e investigación y, en una investigación cuantitativa, los procedimientos implican un conjunto de pasos que deben estar estructurados de forma secuencial. El presente estudio partió de la identificación de un fenómeno. Luego, con la evaluación bibliográfica sobre la materia, la sistematización del estado del arte y el estudio teórico se definió el tipo y diseño de investigación y las variables, así como se identificaron sus respectivas dimensiones. También se describió la población de investigación; y una vez determinado el instrumento de recolección de datos, a partir de la literatura existente sobre las variables y sus indicadores se elaboraron los ítems apropiados que sirvieron para medir las variables. Es de resaltar que previo a la aplicación del instrumento, se comprobó la validez y confiabilidad del cuestionario. Para la validez del instrumento, se seleccionó a tres expertos en la materia que evaluaron y validaron la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas planteadas; y para evaluar la confiabilidad del instrumento, se analizó el nivel de fiabilidad con el Alfa de Cronbach, para medir la consistencia interna de los ítems del cuestionario.

Asimismo, para poder aplicar el instrumento de medición, fue pertinente pedir la autorización institucional de un representante de la entidad, en este caso la UGEL N° 04, sobre la que se efectuó la investigación, lo que sirvió también para poder publicar el nombre de la entidad en los resultados de la investigación. Una vez se obtuvo la autorización, se aplicaron las encuestas sobre la totalidad de la población de forma virtual a través del formulario de Google, por considerarse más factible ante las actividades remotas o semipresenciales en dicha organización. La aplicación del cuestionario se efectuó entre la primera y segunda semana de noviembre. Posteriormente se codificaron las respuestas, se efectuó el análisis estadístico y la interpretación de los resultados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) detallan los pasos a seguir para el análisis de datos cuantitativos, y precisan que actualmente el procesamiento de datos se efectúa haciendo uso de medios tecnológicos a través de programas especializados (p. 312). Es así que el primer paso fue escoger el software de análisis estadístico, es decir, una vez aplicado el instrumento de medición de las variables y recogidos los datos, estos fueron procesados con el programa SPSS versión 26; se seleccionó este programa por ser uno de los más utilizados y completo paquete estadístico en el procesamiento de datos relacionados a las ciencias sociales. Posteriormente, se precisó o introdujo la información de la operacionalización de variables en la matriz de datos del referido programa, así como se registraron los datos recolectados.

Luego se efectuó el análisis descriptivo de los resultados por variable, señalando los valores adquiridos para lo que se usaron porcentajes apoyados en diagramas de frecuencias, histogramas y otras gráficas. Estos resultados descriptivos se mostraron haciendo uso de niveles, frecuencias y porcentajes; asimismo, se construyó la tabla de baremos para la conversión de escala a nivel. Además, se tuvo que determinar la validez a través del juicio de expertos y calcular la confiabilidad del cuestionario aplicado para detallar la fiabilidad y consistencia interna de los ítems a través del Alfa de Cronbach pues la escala de recolección de datos fue ordinal. Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra censal fue mayor a 50 sujetos, resultando una distribución no normal por lo que se empleó un estadístico no paramétrico como la prueba de correlación de Rho Spearman. Con esta prueba, además de la estadística descriptiva se procedió a utilizar la estadística inferencial ya que se buscó medir la relación entre las variables para así probar la hipótesis planteada con un nivel de significancia de 0.05, que implica que existe un 95% de probabilidad de confianza y el restante es la probabilidad que existe de error. Dicha significancia es el nivel más común en las ciencias sociales, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos que avalaron la calidad ética de la presente investigación. Así, para tomar las encuestas, se informó previamente a los participantes el objetivo del cuestionario y la confidencialidad de sus datos

personales, cumpliéndose así con el principio de autonomía. Además, la aplicación del instrumento se efectuó con un trato igualitario a todos los participantes, teniendo en cuenta el principio de justicia. Por otro lado, al buscar medir la relación del desempeño laboral en la UGEL N° 04 con la implementación del trabajo remoto, se buscó aportar al planteamiento de estrategias de gestión del desempeño o evaluar los beneficios o dificultades originados con esta modalidad de trabajo; y en tal medida se practicó el principio de beneficencia. Asimismo, teniendo por delante la finalidad planteada, los resultados de esta investigación no tuvieron como objetivo generar perjuicio a terceros, cumpliéndose con el principio de no maleficencia.

IV. Resultados

Para analizar los resultados, primero se colocaron los datos del cuestionario en el programa Excel, verificando que las respuestas se encuentren ordenadas, es decir que se corresponda con cada encuestado y que responda a cada pregunta. Después, se realizaron las sumatorias en función a cada indicador, dimensión y variable. Todos los datos recabados se pasaron al SPSS v. 26, y en este programa se acondicionó la base de datos para analizar el Alfa de Cronbach. Posteriormente, luego de hacer uso del método de baremación de rango para establecer los rangos o valores de cada nivel, se efectuó el análisis descriptivo con el apoyo de tablas de frecuencias por cada indicador, las que fueron trabajadas y exportadas del SPSS, así como de gráficos de barras, que fueron exportados desde el Excel. En relación a los resultados inferenciales, estos están compuestos por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Correlación de Spearman.

Seguidamente se muestra la técnica de baremos usada para transformar las escalas a niveles a fin de interpretar los resultados obtenidos en la presente investigación:

Tabla 2.

Baremación de las variables.

Variable	Niveles		
	Desfavorable	Poco favorable	Favorable
Dimensión			
Trabajo remoto	09 - 21	22 - 33	34 - 45
Subordinación	03 - 07	08 - 11	12 - 15
Uso de tecnologías de la información y comunicación	04 - 09	10 - 15	16 - 20
Espacio de trabajo	02 - 04	05 - 07	08 - 10
Desempeño laboral	Malo	Regular	Bueno
	08 - 18	19 - 29	30 - 40
Desempeño de tarea	03- 07	08 - 11	12 - 15
Desempeño contextual	04- 09	10 - 15	16 - 20

En la Tabla 2 se aprecia que para efectuar un análisis de la variable trabajo remoto se ha trabajado con los niveles desfavorable, poco favorable y favorable. Como esta variable se ha medido en el instrumento a través de 9 ítems y con una

escala de medición del 1 al 5, se tiene el rango del 9 al 45, cuyos valores divididos entre los tres niveles mencionados resultaron en los rangos por cada nivel. El mismo ejercicio se efectuó para conocer los rangos de cada dimensión. En el caso de la variable desempeño laboral, se trabajó con los niveles malo, regular y bueno; y se midió en el instrumento a través de 8 ítems y con una escala de medición del 1 al 5, por lo que el rango fue del 8 al 40, cuyos valores divididos en los tres niveles mencionados resultaron en los rangos por cada nivel. El mismo ejercicio se efectuó para conocer los rangos de cada dimensión.

4.1 Resultados relacionados al trabajo remoto

A continuación se mostrarán los resultados descriptivos obtenidos del procesamiento de datos relacionados al trabajo remoto para lo cual se hará uso de tablas de frecuencias y gráficos de barra. Estos resultados están orientados a visualizar cuál fue la percepción de los trabajadores de la UGEL N° 04 respecto al trabajo remoto exclusivo durante el año 2020.

Tabla 3.

Niveles, frecuencias y porcentajes de la variable trabajo remoto. Percepción sobre el desarrollo de las labores en trabajo remoto.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	1,2%
Poco favorable	29	34,1%
Favorable	55	64,7%
Total	85	100,0%

De acuerdo a la tabla 3 se aprecia que, de manera mayoritaria, el 64,7% del personal de la UGEL N° 04 indicó que el desarrollo de sus labores en la modalidad de trabajo remoto fue favorable. Le continúa el 34,1% que indicó que fue poco favorable; y solo el 1,2% lo consideró desfavorable. Estos resultados se deben principalmente a que la mayoría del personal indicó que mantuvo comunicación constante con su jefe hasta llegar a comprender las instrucciones del trabajo asignado. Además, los trabajadores señalaron que el acceso a telefonía fue suficiente para mantenerse comunicados con sus compañeros de trabajo y jefe. Sin embargo, varios observaron que no contaron con equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para efectuar un adecuado trabajo remoto. A continuación se detallan

los datos de cada una de las tres dimensiones (subordinación, uso de TICS y espacio de trabajo) de la variable trabajo remoto con sus respectivos indicadores.

Tabla 4.

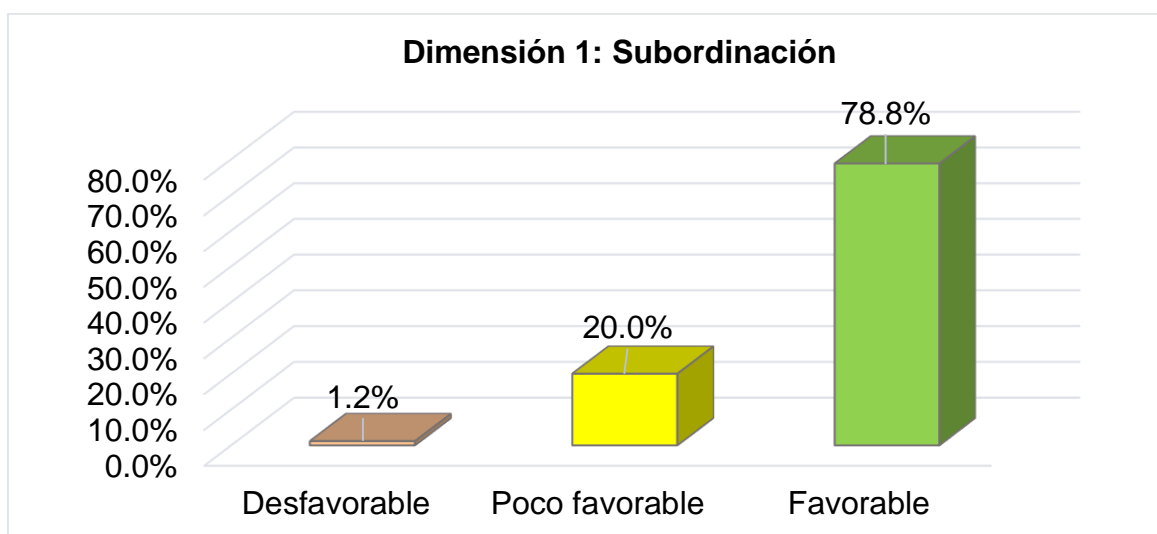
Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión subordinación-variable trabajo remoto.

Indicadores	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Órdenes o instrucciones	Ítem 1.	0	0,0%	3	3,5%	3	3,5%	31	36,5%	48	56,5%
	Ítem 2.	1	1,2%	5	5,9%	16	18,8%	34	40,0%	29	34,1%
Control	Ítem 3.	0	0,0%	3	3,5%	7	8,2%	43	50,6%	32	37,6%

Como se muestra en la tabla 4, la dimensión subordinación contó con dos indicadores y a su vez con 3 ítems. Respecto al ítem 1, el 93% de los trabajadores contestaron las dos opciones positivas al ser consultados si durante el año 2020 mantuvieron una comunicación con su jefe que permitió comprender las instrucciones del trabajo asignado. Mientras que en el ítem 2, a la pregunta de si constantemente se le asignaban nuevas tareas, también respondieron mayoritariamente con siempre y casi siempre en un total de 74,1% de una población de 85 encuestados, pero también hubo un notable 18,8% que mostró una respuesta intermedia. El ítem 3 –del indicador control– corresponde a la pregunta de si el cumplimiento del trabajo remoto fue monitoreado, y en ella el 88,2% respondió positivamente.

Figura 1.

Niveles y porcentajes sobre la dimensión subordinación. Percepción sobre la relación de subordinación laboral en el trabajo remoto.



Como se aprecia en la figura 1, mayoritariamente, el 78,8% del personal de la UGEL N° 04, indicó que la subordinación laboral que se mantuvo en el trabajo remoto fue favorable. Le continúa el 20% que indicó que fue poco favorable. Mientras que el restante 1,2% la consideró desfavorable. Estos resultados se obtienen principalmente debido a que durante el año 2020 la mayoría de los trabajadores indicaron haber mantenido una comunicación continua con su jefe hasta comprender sus instrucciones del trabajo que se les encomendó. Además, también indicaron que el trabajo que ejercieron fue continuamente monitoreado.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión uso de tecnologías de la información y comunicación-variable trabajo remoto.

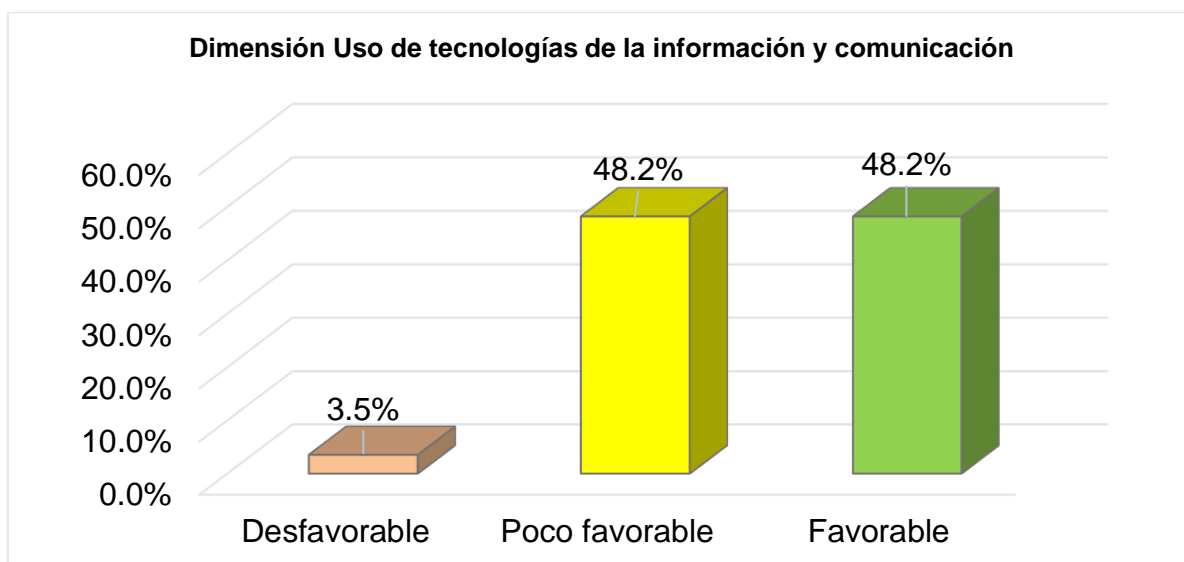
Indicadores	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Redes	Ítem 4.	0	0,0%	4	4,7%	12	14,1%	50	58,8%	19	22,4%
	Ítem 5.	0	0,0%	5	5,9%	9	10,6%	39	45,9%	32	37,6%
Dispositivos	Ítem 6.	26	30,6%	11	12,9%	12	14,1%	15	17,6%	21	24,7%
Servicios	Ítem 7.	2	2,4%	6	7,1%	12	14,1%	40	47,1%	25	29,4%

De acuerdo a la tabla 5, la dimensión uso de tecnologías de la información y comunicación contó con tres indicadores y a su vez con 4 ítems. Respecto al ítem 4 que consultó si durante el año 2020, el acceso a internet (conectividad) fue suficiente para recibir y compartir información del trabajo, el 81,2% de los trabajadores contestaron las dos opciones positivas. Mientras que en el ítem 5 que preguntó si el acceso a telefonía fue suficiente para mantenerse comunicado/a con sus compañeros de trabajo y jefe, también respondieron mayoritariamente con siempre y casi siempre en un total de 83,5%. El ítem 6 correspondiente al indicador dispositivos, consultó si se asignó equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para desarrollar trabajo remoto, obteniendo un resultado más disperso ya que el 42,3% marcó las dos opciones positivas, mientras que el 43,5% marcó las dos opciones menos favorables. El ítem 7 correspondiente al indicador servicios, consultó si los servicios digitales (correo institucional, base de datos, intranet) que la entidad puso a disposición, permitieron desarrollar el trabajo remoto; y aquí como en los dos

primeros ítems, los trabajadores respondieron mayoritariamente con las opciones más favorables.

Figura 2.

Niveles y porcentajes sobre la dimensión Uso de tecnologías de la información y comunicación.



En la figura 2 se observa que el 48,2% del personal de la UGEL N° 04 indicó que el uso de tecnologías de la información y comunicación en el trabajo remoto fue favorable. Asimismo, el otro 48,2% indicó que fue poco favorable; mientras que el restante 3,5% indicó que fue desfavorable. Estos resultados suceden debido a que la mayoría de los trabajadores consideró que su acceso a telefonía fue suficiente para mantenerse comunicado con sus compañeros de trabajo y jefe. No obstante, para desarrollar el trabajo remoto, varios trabajadores indicaron no haber contado con el equipamiento suficiente (PC, laptop, celular).

Tabla 6.

Frecuencias y porcentajes de los Indicadores de la dimensión espacio de trabajo- variable trabajo remoto.

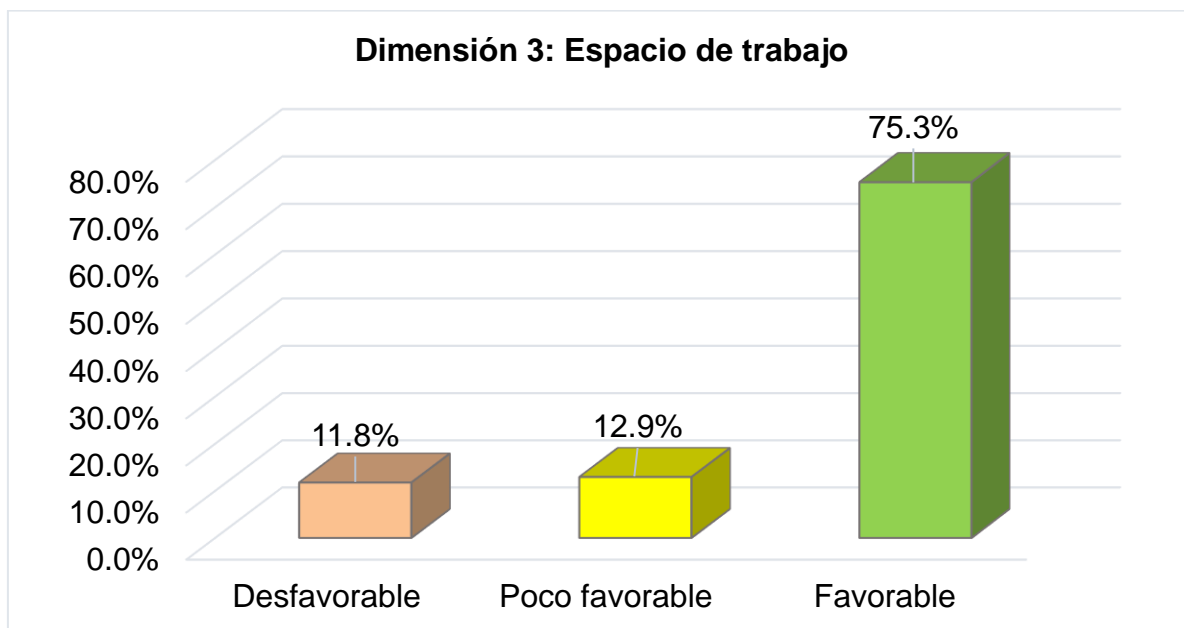
Indicadores	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ambiente	Ítem 8.	4	4,7%	8	9,4%	5	5,9%	48	56,5%	20	23,5%
Mobiliario	Ítem 9.	3	3,5%	7	8,2%	9	10,6%	46	54,1%	20	23,5%

De la tabla 6 se desprende que la dimensión espacio de trabajo contó con dos indicadores y con 1 ítem cada una. Respecto al ítem 8 que consultó si durante el año

2020, pudo disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto, el 80% de los trabajadores contestaron las dos opciones positivas. Mientras que en el ítem 9 que preguntó si pudo disponer de mobiliario adecuado para realizar el trabajo remoto, también respondieron mayoritariamente con las opciones más favorables en un total de 77,6%.

Figura 3.

Niveles y porcentajes sobre la dimensión espacio de trabajo.



En la figura 3 se muestra que, de manera predominante, el 75,3% del personal de la UGEL N° 04 indicó que el espacio de trabajo para realizar el trabajo remoto le resultó favorable. Le continúa el 12,9% que indicó que le resultó poco favorable. Mientras que el restante 11,8% indicó que le resultó desfavorable. Estos resultados ocurren debido principalmente a que la mayoría del personal indicó que durante el año 2020 pudo disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto, además de contar con el mobiliario adecuado.

4.2 Resultados relacionados al desempeño laboral

A continuación se mostrarán los resultados descriptivos obtenidos del procesamiento de datos relacionados al desempeño laboral para lo cual se hará uso de tablas de frecuencias y gráficos de barra. Estos resultados están orientados a visualizar cuál fue la percepción de los trabajadores de la UGEL N° 04 respecto al desempeño laboral en circunstancias de trabajo remoto exclusivo durante el año 2020.

Tabla 7.

Niveles, frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral. Percepción sobre el desempeño laboral en trabajo remoto.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,2%
Regular	17	20,0%
Bueno	67	78,8%
Total	85	100,0%

De acuerdo a la tabla 7 se aprecia que, de manera mayoritaria, el 78,8% del personal de la UGEL N° 04 indicó que tuvo un desempeño laboral bueno. Le continúa el 20,0% que indicó que tuvo un desempeño laboral regular. Mientras que el 1,2% indicó que tuvo un desempeño laboral malo. Estos resultados se dieron principalmente debido a que la mayoría de los trabajadores indicó que fue diligente al presentar y entregar los productos requeridos. Además, muchos trabajadores también señalaron que brindaron apoyo a sus compañeros de trabajo, compartiendo sus conocimientos y/o experiencias. No obstante, algunos trabajadores observaron haber tenido errores en su labor de vez en cuando, y que también mantuvieron una comunicación limitada con sus compañeros de trabajo. A continuación se detallan los datos de cada una de las dos dimensiones (desempeño de tarea y desempeño contextual) de la variable desempeño laboral con sus respectivos indicadores.

Tabla 8.

Frecuencias y porcentajes de los indicadores de la dimensión desempeño de tarea-variable desempeño laboral.

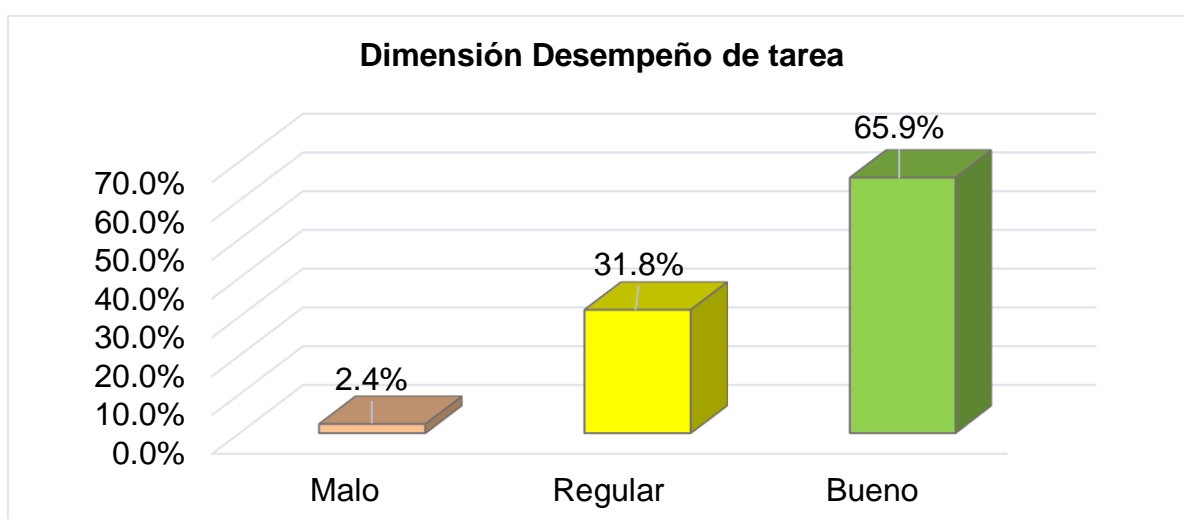
Indicadores	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Productividad (calidad y cantidad de trabajo)	Ítem 10.	1	1,2%	6	7,1%	7	8,2%	44	51,8%	27	31,8%
	Ítem 11.	0	0,0%	2	2,4%	5	5,9%	49	57,6%	29	34,1%
	Ítem 12.	10	11,8%	34	40,0%	32	37,6%	7	8,2%	2	2,4%
Conocimiento técnico	Ítem 13.	2	2,4%	6	7,1%	8	9,4%	40	47,1%	29	34,1%

Como se muestra en la tabla 8, la dimensión desempeño de tarea contó con dos indicadores y a su vez con 4 ítems. Respecto al ítem 10 que consultó si durante el año 2020, el trabajador pudo culminar todas las tareas programadas durante su

horario laboral, el 83,6% de los trabajadores contestaron las dos opciones positivas. Mientras que en el ítem 11 que preguntó si fue diligente al presentar y entregar los productos requeridos, respondieron mayoritariamente con siempre y casi siempre en un total de 91,7%. El ítem 12 también correspondiente al indicador productividad, consultó si tuvo errores en el trabajo de vez en cuando, obteniendo un resultado distinto ya que el 51,8% marcó las dos opciones de nunca y casi nunca, mientras que la opción intermedia alcanzó un alto 37,6%. El ítem 13 correspondiente al indicador conocimiento técnico, consultó si durante el año 2020 dedicó tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a las funciones del puesto, y aquí como en los dos primeros ítems, los trabajadores respondieron mayoritariamente con las opciones más favorables, sumando un 74,2%.

Figura 4.

Niveles y porcentajes sobre la dimensión desempeño de tarea



Como se aprecia en la figura 4, el 65,9% del personal de la UGEL N° 04 indicó que tuvo un desempeño de tarea bueno. Le sigue el 31,8% que indicó que tuvo un desempeño de tarea regular. Mientras que el restante 2,4% indicó que tuvo un desempeño malo. Estos resultados ocurren debido a que la mayoría de los trabajadores indicó que fue diligente al presentar y entregar los productos requeridos; y además pudieron culminar todas las tareas programadas, durante su horario laboral. No obstante, cerca de la mitad de los trabajadores consideraron que tuvieron errores en el trabajo, y aproximadamente las tres cuartas pudieron dedicar tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a las funciones del puesto.

Tabla 9.

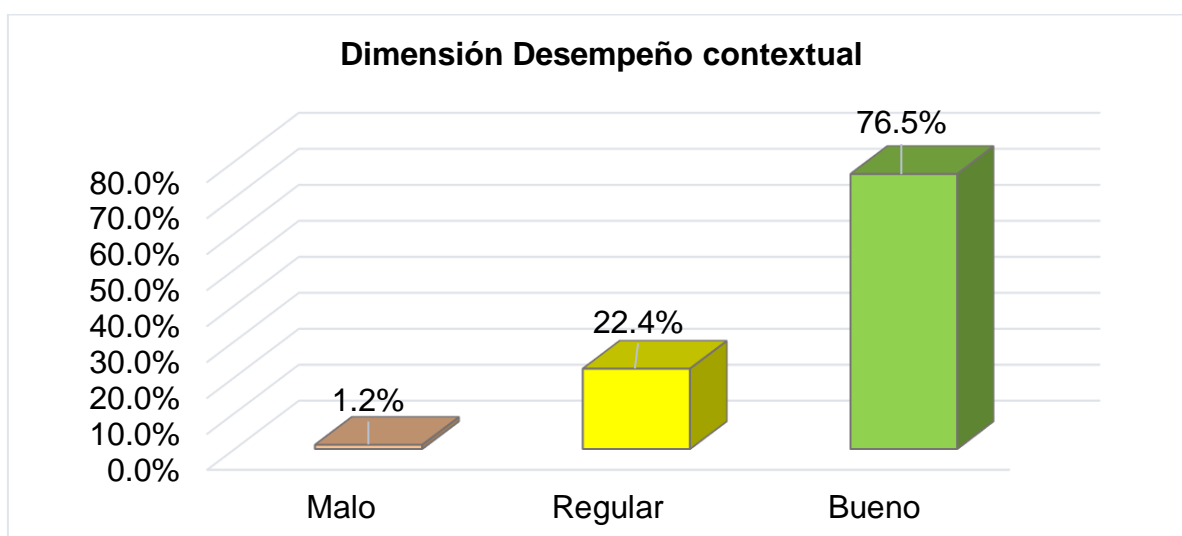
Frecuencias y porcentajes de los Indicadores de la dimensión desempeño contextual-variable desempeño laboral.

Indicadores	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Iniciativa	Ítem 14.	0	0,0%	6	7,1%	8	9,4%	33	38,8%	38	44,7%
	Ítem 15.	0	0,0%	3	3,5%	12	14,1%	40	47,1%	30	35,3%
Cooperación	Ítem 16.	0	0,0%	9	10,6%	5	5,9%	26	30,6%	45	52,9%
	Ítem 17.	0	0,0%	3	3,5%	5	5,9%	31	36,5%	46	54,1%

De acuerdo a la tabla 9, la dimensión desempeño contextual contó con dos indicadores y a su vez con 4 ítems. Respecto al ítem 14 que consultó si el trabajador pudo resolver de forma creativa los problemas emergentes, el 83,5% contestó las dos opciones positivas. Mientras que en el ítem 15 que preguntó si normalmente hicieron más de lo que se esperaba de sí, respondieron mayoritariamente con siempre y casi siempre en un total de 82,4%. El ítem 16 correspondiente al segundo indicador cooperación, consultó si se mantuvo comunicación constante con los compañeros durante el desarrollo de tareas colaborativas, obteniendo un resultado de 83,5% que marcó las dos opciones de siempre y casi siempre. El ítem 17 correspondiente también al indicador cooperación, consultó si el trabajador brindó apoyo a los compañeros de trabajo compartiendo sus conocimientos y/o experiencia, y aquí como en los demás ítems, los trabajadores respondieron mayoritariamente con las opciones más favorables, sumando un 90,6%.

Figura 5.

Niveles y porcentajes sobre la dimensión desempeño contextual



Se aprecia en la figura 5 que, de manera predominante, el 76,5% del personal de la UGEL N° 04 indicó que tuvo un desempeño contextual bueno. Le continúa el 22,4% que tuvo un desempeño contextual regular; y únicamente el 1,2% indicó que tuvo un desempeño contextual malo. Estos resultados se dieron así debido a que la mayoría del personal indicó que brindó apoyo a sus compañeros de trabajo, compartiendo sus conocimientos y/o experiencia. Además, también una gran mayoría advirtió que pudo resolver de forma creativa los problemas emergentes.

4.3 Resultados comparativos entre ambas variables

Seguidamente se muestra cómo se han comportado entre sí el trabajo remoto y el desempeño laboral en la UGEL N° 04 durante el año 2020.

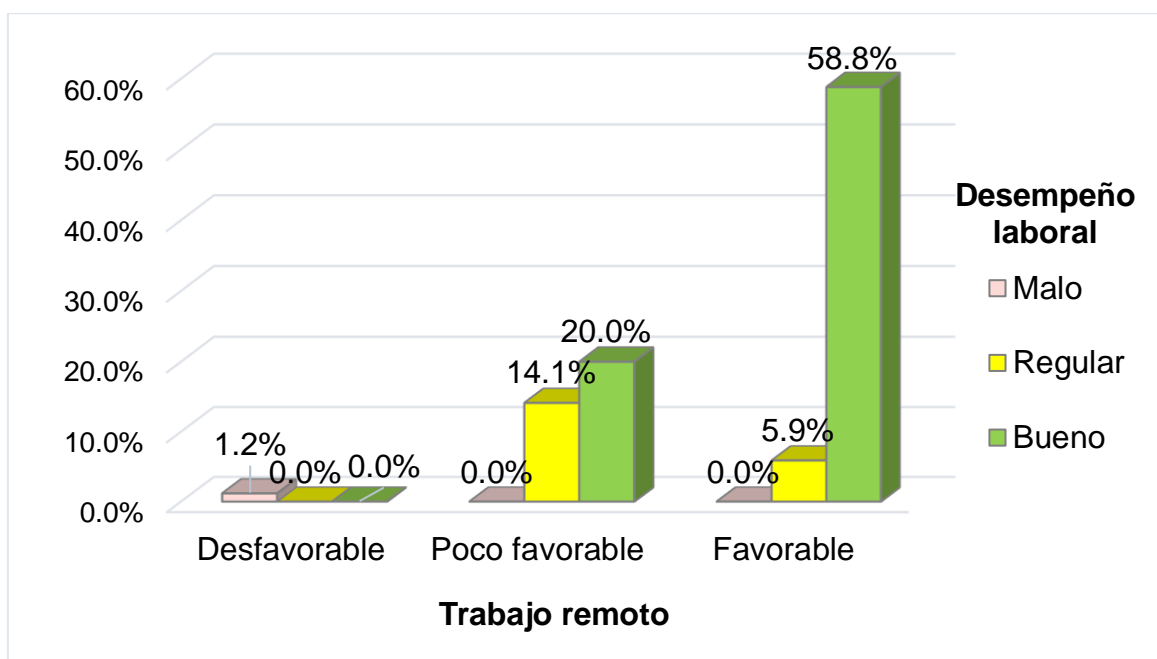
Tabla 10.

Cruce entre la variable Trabajo remoto y la variable Desempeño laboral

Variable 1: Trabajo remoto	Variable 2: Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desfavorable	1	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
Poco favorable	0	0,0%	12	14,1%	17	20,0%	29	34,1%
Favorable	0	0,0%	5	5,9%	50	58,8%	55	64,7%
Total	1	1,2%	17	20,0%	67	78,8%	85	100,0%

Figura 6.

Cruce entre la variable Trabajo remoto y la variable Desempeño laboral



La tabla 10 y figura 6 permiten visualizar que el 58,8% del personal de la UGEL N° 04 indicó que la utilización del trabajo remoto le fue favorable y tuvo un desempeño laboral bueno. Le sigue el 20,0% que indicó que la utilización del trabajo remoto le fue poco favorable y sin embargo tuvo un desempeño laboral bueno; mientras que, un 14,1% indicó que la utilización del trabajo remoto le fue poco favorable y tuvo un desempeño laboral regular.

4.4. Resultados inferenciales relacionados al trabajo remoto y desempeño laboral

Para conocer qué prueba estadística se debe aplicar para la contrastación de las hipótesis, se empleó en primer lugar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba es la adecuada por utilizarse una muestra censal mayor a 50 sujetos. Se evaluó que de encontrarse distribución normal en las variables o dimensiones se emplearía la prueba de correlación de Pearson para la contrastación de hipótesis; y de no encontrarse distribución normal se emplearía la prueba de correlación de Spearman. En todas estas pruebas se utilizó un nivel de significancia de 0,05.

Prueba de normalidad

Tabla 11.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov sobre las dos variables y las dos dimensiones de la variable desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Variable 1: Trabajo remoto	0,100	85	0,035	No normal
Variable 2: Desempeño laboral	0,137	85	0,000	No normal
Dimensión 1: Desempeño de tarea	0,190	85	0,000	No normal
Dimensión 2: Desempeño contextual	0,157	85	0,000	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de normalidad detallada en la tabla 11 se aprecia que ambas variables y las dimensiones analizadas poseen valores de significancia inferiores al nivel de 0,05. Por lo cual se debe indicar que las dos variables y las dimensiones de la variable desempeño laboral tienen datos que poseen distribución

no normal. A partir de ello se hace adecuada la utilización de la prueba no paramétrica de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

H1. El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04, 2020.

H0. El trabajo remoto no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04, 2020.

Nivel de significancia escogido

0,05

Prueba estadística

Tabla 12.

Correlación de Spearman entre la variable 1 Trabajo remoto y la variable 2 Desempeño laboral

		Variable 1: Trabajo remoto	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Trabajo remoto	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 85
	Variable 2: Desempeño laboral	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,404** 0,000 85

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

De acuerdo a la prueba de Spearman, en la tabla 12 se aprecia un valor de significancia de 0,000, es decir inferior a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido, el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal de la UGEL N° 04, 2020. Por su parte, el coeficiente de correlación de 0,404 indicó una intensidad positiva media. Es decir, a un trabajo remoto más favorable, el desempeño del personal aumenta moderadamente.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1. El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño de tarea del personal de la UGEL N° 04, 2020.

H0. El trabajo remoto no se relaciona de forma significativa con el desempeño de tarea del personal de la UGEL N° 04, 2020.

Nivel de significancia escogido

0,05

Prueba estadística

Tabla 13.

Correlación de Spearman entre la variable 1 Trabajo remoto y la dimensión 1 Desempeño de tarea

		Variable 1: Trabajo remoto	Dimensión 1: Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Variable 1: Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	85
Spearman	Dimensión 1: Desempeño de tarea	Coeficiente de correlación	0,241*
		Sig. (bilateral)	0,026
		N	85

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

Se aprecia en la tabla 13 que hubo un valor de significancia de 0,026; es decir, menor al nivel de significancia de 0,05; de manera tal que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello indica que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño de tarea del personal de la UGEL N° 04, 2020. Asimismo, el Rho de 0,241 indica que la relación fue de intensidad positiva débil. En otras palabras, a un trabajo remoto más favorable, el desempeño de tarea del personal de la UGEL N° 04 aumenta poco.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H1. El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04, 2020.

H0. El trabajo remoto no se relaciona de forma significativa con el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04, 2020.

Nivel de significancia escogido

0,05

Prueba estadística

Tabla 14.

Correlación de Spearman entre la variable 1 Trabajo remoto y la dimensión 2 Desempeño contextual

		Variable 1: Trabajo remoto	Dimensión 2: Desempeño contextual
Rho de Spearman	Variable 1: Trabajo remoto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 85
	Dimensión 2: Desempeño contextual	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,425** 0,000 85
			0,425** 1,000 85

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

Según la tabla 14, la prueba de Spearman dio un valor de significancia de 0,000, el cual es inferior a 0,05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04, 2020. Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0,425 indicó una intensidad positiva media; lo que significa que a un trabajo remoto más favorable, el desempeño contextual del personal de la UGEL N° 04 aumenta moderadamente.

V. Discusión

Uno de los resultados obtenidos en esta investigación fue que el 58,8% de trabajadores remotos consideró que en circunstancias de un trabajo remoto favorable, su desempeño laboral fue bueno, también hay un considerable 20% que consideró que en circunstancias de un trabajo remoto favorable y poco favorable, su desempeño laboral fue regular; situación que en suma, da muestra de valores positivos o medios de desempeño durante el trabajo a distancia. Esto guarda similitud con los hallazgos de Buss et al. (2021) quienes apreciaron que con la implantación del trabajo remoto en una institución pública brasileña Espíritu Santo (Brasil) durante los primeros meses de pandemia en el 2020, los niveles de producción se mantuvieron, pese a encontrarse con una limitación relacionada a la base de datos disponible para mejorar la productividad. En el caso de la presente investigación los resultados se deben a que más del 80% de trabajadores remotos indicaron que se mantuvieron buenos niveles de productividad pues mayoritariamente se pudo culminar con las tareas asignadas y entregar el producto que les fue requerido, sin embargo esto se debió en buena medida a que un 76,5% de trabajadores remotos vio favorable los servicios digitales que la entidad puso a su disposición, tales como intranet, base de datos y/o correos institucionales).

En relación al desempeño laboral, Mego y Mego (2021) enfocaron el desempeño laboral en su relación con el desarrollo personal, de sus resultados fue que el 58% de los trabajadores que participaron de la encuesta afirman que utilizan la inteligencia emocional para mejorar su desempeño laboral; siendo que aquella implica factores de desarrollo personal como la formación profesional y la capacitación, mientras que aquel implica aspectos como los conocimientos de las tareas propias del puesto y el grado de comunicación al interior de la organización, entre otros. De manera similar, este estudio considera que el desempeño laboral involucra condiciones como el conocimiento técnico del puesto y la colaboración entre compañeros de trabajo; y al respecto, alcanzó cifras mayores respecto al indicador de conocimiento técnico relacionado a las funciones del trabajador pues un 74,2% indicó que siempre y casi siempre se mantuvieron actualizados estos conocimientos durante el trabajo remoto.

También se halló que un 78,8% del personal de la UGEL N° 04 indicó que durante el trabajo remoto en el 2020 tuvo un desempeño laboral bueno. Le continúa

el 20,0% que indicó que tuvo un desempeño laboral regular. Lo que contrasta con los resultados de Cruzado y Alomia (2020) que también investigaron el desempeño laboral en una entidad pública encontrando que el 36% de los servidores de la entidad distinguen como positivo el desempeño laboral en su trabajo, mientras que el rendimiento de tarea es concebida como moderada por el 60% de esa población. La diferencia se explica porque en esta investigación más del 50% de los trabajadores consultados indicó que fue diligente al presentar y entregar los productos requeridos y que brindaron apoyo a sus compañeros de trabajo, compartiendo sus conocimientos y/o experiencias.

Por otra parte, a partir de los objetivos formulados y los enfoques conceptuales utilizados, se evalúa si los resultados inferenciales de esta investigación comparten similitudes o diferencias con los resultados de otros estudios previos. Cabe tener presente que el objetivo de esta investigación ha sido el determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas durante el año 2020. Y, a su vez, se plantearon como objetivos específicos establecer la relación del trabajo remoto con el desempeño de tarea y con el desempeño contextual del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 durante el periodo 2020.

Ahora bien, habiéndose interpretado los resultados, se ha logrado determinar que el grado de relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 durante el año 2020 es significativa. Asimismo, se determinó que el desempeño laboral aumenta moderadamente con un trabajo remoto más favorable. Este resultado se compara al de Mego y Mego (2021) que concluyeron que los factores de desarrollo propio, como la capacitación por ejemplo, se relacionan con los del desempeño laboral. Estos autores apuntan –así como lo hace esta investigación– que los conocimientos de las tareas que se tienen del puesto de trabajo así como la comunicación que se mantiene en la institución son elementos del desempeño laboral. Así también, los resultados se corresponden con los de Uribe et al. (2021) que estudiando el trabajo remoto como una modalidad obligatoria para el trabajador a causa de la pandemia por el COVID-19, lo relaciona de forma positiva y moderada con la gestión de las emociones por parte de cada trabajador, entendida como la regulación de estas y la adaptación a los cambios. Así pues, dicho estudio es importante para el presente en la medida que investiga la

relación del trabajo remoto también desde un componente tecnológico, como es el uso de las tecnologías de la información y comunicación, con la gestión de las emociones entendida como la adaptación al cambio que supuso la obligatoriedad del trabajo remoto; esta gestión de las emociones la abordan desde la perspectiva propia de cada trabajador, y en lo que respecta al trabajo remoto, la coincidencia con esta tesis es clara en concebir como uno de sus factores más importante la conectividad y uso de las tecnologías de la información. Al respecto, Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020) indicaron que pese a no existir un concepto universal de teletrabajo, este tiene por común la prestación de servicios de manera remota y a través de la utilización de las tecnologías, conclusión a la que también arriban Filardi et al. (2020) en un estudio sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo en entidades públicas brasileñas. Por otra parte, y de forma similar tanto a Uribe et al. (2021) como a la presente investigación, Bastos et al. (2021) evaluaron el desempeño profesional en una institución brasileña desde la autopercepción del teletrabajador, obteniendo como resultado una relación positiva del teletrabajo con la percepción de bienestar y desempeño de los empleados. Los hallazgos de esta tesis también son congruentes con los de Ramírez-Vielma y Nazar (2019) que estudiaron la relación del desempeño laboral con el diseño de trabajo; uno de los componentes de este último fue la autonomía, entendida como la independencia de un individuo para llevar a cabo su trabajo lo que tiene factores comunes con el trabajo a distancia o trabajo remoto. Según dicho trabajo, la autonomía para tomar decisiones se asoció de forma consistente con todas las dimensiones de desempeño laboral estudiadas. Desde otra mirada, Prodanova y Kocarev (2021) hallaron que el desempeño laboral está condicionado por los recursos tecnológicos en el trabajo remoto, y que el uso inadecuado de estos provoca interrupciones que afectan negativamente la eficacia en el trabajo. Dentro de estos recursos se tiene el uso constante de las tecnologías de la información y la comunicación y smartphone para el desarrollo del trabajo remoto, los que los autores llaman condiciones del entorno laboral. Mientras en ese trabajo, se presume el uso constante de las TIC y a partir de él se analizan los aspectos negativos; la presente tesis considera más bien que el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación implica que el trabajador remoto cuente con el suficiente soporte tecnológico (como dispositivos, servicios y redes) que permita desarrollar el trabajo a distancia, sin él no podría haber un buen

desempeño laboral pues se obtuvo como resultado que el desempeño laboral aumenta moderadamente con un trabajo remoto más favorable.

En relación al primer objetivo específico, con el resultado obtenido se logró establecer que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño de tarea del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 durante el año 2020; y asimismo, se estableció que a un trabajo remoto más favorable, el desempeño de tarea del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 aumenta poco. El presente resultado es similar al de la investigación de Cruzado y Alomia (2020) sobre el desempeño laboral en una entidad pública donde obtuvieron como resultado que la percepción del rendimiento de tarea (parte del desempeño laboral) es moderada; como se aprecia, el grado de relación en este caso es positiva débil, mientras que en el de Cruzado y Alomia es positiva media. Asimismo, son similares a los hallazgos de Galanti et al. (2021) que en un estudio sobre el impacto del trabajo remoto obligatorio por la pandemia por el COVID-19 sobre la productividad de los trabajadores, evidenciaron que el autoliderazgo y la autonomía (factores que se dan en el trabajo a distancia) se relacionaron positivamente con la productividad y el compromiso con su institución; lo que también se equipara con lo concluido por Dima et al. (2019) que en un estudio sobre el impacto del teletrabajo observaron que mientras más autonomía se otorgue al teletrabajador, más habilidades adquiere para desarrollar sus tareas. Esta similitud se explica considerando los enfoques conceptuales adoptados pues tanto la productividad como el conocimiento técnico del puesto se han determinado como factores del desempeño de tarea; además también se ha desarrollado que la autonomía y el control sobre el contenido del trabajo son dimensiones importantes del teletrabajo (Cataño y Gómez, 2014), siendo que el concepto de autonomía en esas circunstancias no está divorciado con la relación de subordinación de labores que se mantiene en el trabajo a distancia (Espinosa y Martínez, 2021). En cambio, los resultados respecto a este primer objetivo específico difieren de los de Buss et al. (2021) ya que ellos observaron que con la implantación del trabajo remoto en entidades públicas brasileñas durante marzo y julio de 2020, la productividad o desempeño (relacionadas al desempeño de tarea) se mantuvieron; mientras que en el presente estudio se determinó que sí hubo un aumento pequeño del desempeño de tarea, el que –de acuerdo al enfoque conceptual asumido por esta investigación–

no se mide en función a resultados sino a conductas. Sobre ello, Vera y Gouveia (2015) señalan que es mejor medir el desempeño como comportamientos porque en el caso de los resultados es más clara la influencia que sobre ella tienen otros factores que no dependen del empleado. Otro estudio contradictorio con el presente es el de Drumea (2020) que señaló que mientras aumenta la percepción de productividad de los teletrabajadores, disminuye el indicador productividad. Así también Davidescu et al. (2020) evaluaron que la flexibilidad de horarios afectaba la productividad en el trabajo; sin embargo, cabe considerar que si bien dicha flexibilidad puede presentarse en el trabajo remoto, uno de los aspectos evaluados en el presente estudio fue que en el trabajo a distancia se mantienen las relaciones de subordinación con los superiores jerárquicos, y que en esas circunstancias de trabajo remoto favorable, el desempeño de tarea aumenta un poco. Este desempeño incluye el indicador de productividad desde una perspectiva conductual que aporta a que se logre el trabajo encomendado y se cumplan las metas laborales; por ello, Ramírez (2013) entiende a la productividad como calidad y cantidad de trabajo, calidad como comportamiento que busca la ausencia de errores y cantidad como conducta que busca el cumplimiento de tareas.

Respecto al segundo objetivo específico, con el resultado obtenido se logró establecer que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño contextual del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 durante el año 2020; y asimismo, se estableció que a un trabajo remoto más favorable, el desempeño contextual del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 aumenta moderadamente. Los resultados guardan parecido con los de Apaza (2017) que en su estudio determinó que existe relación significativa y directa entre el desempeño laboral de servidores públicos y los factores motivacionales de su entorno laboral, comprendiendo dentro de estos los espacios de trabajo y la colaboración entre compañeros de trabajo. Al respecto, resulta pertinente apuntar que el espacio de trabajo es considerado para esta investigación como dimensión del trabajo remoto, así como anota Rojas (2020) para quien el espacio físico es un aspecto importante en el trabajo a distancia; mientras que la colaboración entre compañeros de trabajo es un indicador del desempeño contextual, según Ramos-Villagrasa et al. (2019), para quien este último incluye conductas que van más allá de las labores propias de cada puesto y que más bien coadyuvan a mejorar el

funcionamiento de las instituciones. No obstante el parecido con los resultados de Apaza, vale aclarar que dicho autor concluyó que a mayor motivación laboral (que incluye el entorno y espacio de trabajo) mayor será el desempeño laboral contextual del personal; mientras que en el presente estudio el aumento del desempeño contextual solo es moderado, lo que está relacionado a que los trabajadores remotos consideraron que su desempeño contextual en circunstancias de trabajo remoto fue regular.

En suma, se aprecia que con los resultados obtenidos se logró cumplir el objetivo general y los dos objetivos específicos planteados toda vez que se pudo determinar la relación del trabajo remoto con el desempeño laboral, desempeño de tarea y desempeño contextual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 durante el 2020.

Sin embargo, es oportuno señalar que en el transcurso de la investigación se presentaron algunas limitaciones de orden fáctico en la aplicación del cuestionario; sobre el particular, vale mencionar que este se aplicó de forma remota, lo que generó que no en todos los casos se haya podido informar plenamente a toda la población el motivo o alcance del cuestionario. Si bien, se previó que dicha explicación se encuentre inserta en la encuesta y se comunicó a todos los participantes de qué se trataba, el compartirlo de forma indirecta como se hizo en algunos casos no siempre asegura el cabal entendimiento del sentido del cuestionario y lo que en suma se busca medir. Asimismo, no se pudo tener una comunicación directa y fluida con la totalidad de los participantes para absolver las consultas que se les presentasen, lo que es considerado como una limitación pues al mantener contacto directo con el participante mientras rellena el cuestionario se le puede orientar con mayor precisión sobre el sentido de alguno de los ítems formulados. No obstante, estas limitaciones no desvirtúan los resultados obtenidos pues no se presentaron en todos los casos y más bien se mantuvieron presentes los principios de autonomía y trato igualitario durante la aplicación del cuestionario.

Es así que, al haber logrado establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una institución específica y durante un periodo relativamente corto, se considera que la presente investigación puede ser replicada en otras instituciones públicas donde se haya efectuado trabajo remoto de forma exclusiva a fin de estudiar cómo dicha modalidad ha afectado el desempeño laboral de los

servidores públicos; en otras investigaciones puede considerarse la visión conductual de desempeño o medirla no como comportamientos sino desde los resultados obtenidos. Que el estudio del tema se repita en otras entidades aportaría a incrementar la literatura ya que no se tienen muchas investigaciones en los últimos años que aborden la relación estudiada, sobre todo del desempeño laboral desde su multidimensionalidad y menos aún relacionándolo con el trabajo a distancia que desde el 2020 se ha tenido que implementar de forma obligatoria y exponencial a causa de la pandemia por el COVID-19; estos estudios son menores en el ámbito nacional. Sin embargo, que pueda ser replicado aportaría a contar con mayores elementos académicos o casuísticos para evaluar los beneficios o perjuicios de la modalidad de trabajo remoto en el desempeño de los trabajadores así como para generar estrategias de gestión del desempeño o mejoras en el propio trabajo a distancia.

VI. Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones a las que se ha arribado en el presente trabajo y que se formulan a partir de los hallazgos obtenidos.

Primera: Se ha determinado que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas durante el 2020, pues el valor de significancia es de 0,000. Por tal motivo, se aprecia que con el establecimiento de la modalidad de trabajo a distancia en la entidad estudiada y durante el 2020, los niveles de desempeño fueron adecuados; y que si se optimizaran las condiciones del trabajo remoto, específicamente respecto al uso de las TIC y el contar con el equipamiento suficiente (PC, laptop, celular), aumentaría moderadamente el desempeño laboral del personal pues existe correlación positiva media entre ambas variables.

Segunda: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño de tarea de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas durante el 2020 ya que el valor de significancia es de 0,026. En tal sentido, se aprecia que con la implantación de esta modalidad de trabajo en la entidad estudiada durante el 2020, el desempeño de tarea fue adecuado; y que si se optimizaran las condiciones del trabajo remoto, aumentaría un poco el desempeño de tarea del personal pues existe correlación positiva débil entre ellos. Uno de los hallazgos más importantes que explica este grado de correlación es que la mayoría de los servidores que efectuaron trabajo remoto afirmaron que sí tuvieron errores en su trabajo de vez en cuando, siendo este un aspecto de la productividad y del desempeño de tarea que busca medir la calidad del trabajo.

Tercera: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño contextual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas durante el 2020, toda vez que el valor de significancia es de 0,000. En tal sentido, se aprecia que con la implantación de esta modalidad de trabajo, el desempeño contextual fue adecuado; y que si se optimizaran las condiciones del trabajo remoto, aumentaría moderadamente el desempeño contextual del personal pues existe correlación positiva media entre ellos. Este grado de correlación se explica porque aún en el trabajo remoto, los servidores en su mayoría han mantenido un nivel adecuado de iniciativa para resolver problemas y de cooperación entre compañeros de trabajo reflejada en la comunicación constante y colaboración entre ellos.

VII. Recomendaciones

A continuación se exponen las recomendaciones que se formulan a partir de las conclusiones de la presente investigación.

Se recomienda al cuerpo directivo de la entidad estudiada que se evalúe y se proponga mejoras a las condiciones en las que se ha venido desarrollando el trabajo remoto, principalmente respecto al uso de las TIC y el contar con el equipamiento suficiente (PC, laptop, celular).

Asimismo, en la medida que uno de los factores resaltantes para optimizar el trabajo remoto fue el contar con equipamiento suficiente, se recomienda a la UGEL N° 04 que se incentive o mejore los canales de comunicación con los trabajadores para que se tenga presente la posibilidad de hacer uso de los dispositivos de la institución (como el PC) en el lugar de prestación del trabajo remoto de cada servidor.

En correspondencia, se sugiere al trabajador remoto hacer uso de las herramientas que la norma y la entidad otorga para mejorar el desempeño.

Se recomienda a la UGEL N° 04 que se propongan herramientas de gestión y evaluación del desempeño laboral que consideren las labores en trabajo remoto. Dentro del seguimiento del desempeño, en retroalimentación con los servidores se pueden identificar los motivos que generan errores en el trabajo a fin de mejorar la calidad de los productos, así como fortalecer los niveles de iniciativa y cooperación entre compañeros de trabajo.

Se recomienda a los investigadores interesados en la presente temática, replicarla en otras instituciones públicas donde se haya efectuado trabajo remoto de forma exclusiva a fin de estudiar cómo dicha modalidad ha afectado el desempeño laboral de los servidores públicos; en otros estudios se puede considerar la visión conductual de desempeño asumida por esa investigación pero también sería interesante contar con estudios que midan el desempeño desde los resultados o productos obtenidos.

VIII. Referencias

- Aguilar, C., Jumba, S., Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Aliaga, A., Juárez, L. y Herrera, R. (2020). Diseño y validez de contenido de una rúbrica analítica socioformativa para evaluar competencias investigativas en posgrado. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, (11)2, 62-82. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.632>
- Apaza, O. (2017). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú-2016. *Revista Investigación Valdizana*, (11)3. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120/118>
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigacion%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bastos, K., Paschoal, T., Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público (Civil Service Review)*. (72)1, <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i1.4938>
- Belzunegui-Eraso, A. y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability Journal*, (12)9, 1-18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Buss, A., Corrêa, D., Gomes, J. y de Freitas, R. (2021). Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19? *Revista do Serviço Público*, 72(2), 299-328. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i2.5215>
- Cabal, A. y Salgado, J. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedad Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Cáceres, E., Peña, P. y Ramos, L. (2018). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Call, M. y Ployhart, R. (2021). A theory of firm value capture from employee job performance: a multidisciplinary perspective. *Academy of Management Review*, (46)3, 572-590. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
- Cañadas, F. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral* [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos del INAP*, 32(1), 37-41.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf
- Cataño, S., Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, (5), 82-91.
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=deaf34bbe998-4f3b-9609-f28361e86828%40sessionmgr4007>
- Cruzado, L., Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de investigación Apuntes Universitarios*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A. y Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees. *Sustainability Journal*, (12)15, 1-53. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del

- coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. El Peruano N° 15312.
- De Vries, H., Tummers, L. y Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, (39)4, 570-593. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0734371X18760124>
- Dima, A., Țuclea, C., Vrânceanu, D. y Țigu, G. (2019). Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. *Sustainability Journal*, (11)13. <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., Ghislieri, C. (2020). Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Sciences Journal*, (9)196, <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
- Drumea, C. (2020). Work-related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-related Confinement. Evidence from the Public Organizations. "Ovidius" *University Annals, Economic Sciences Series*, (XX)1, 337-341. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2020/Section%203/15.pdf>
- Espinosa, A. y Martínez, G. (2021). Teletrabajo, confinamiento y salud. *Cotidiano - Revista de la Realidad Mexicana*, (36), 49-59. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=116f4b2e-2995-4333-b1a5-851d0cd9676e%40redis>
- Filardi, F., Castro, R., Fundão, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, (18)1, 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, (16)1, 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., y Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and*

- Environmental Medicine*, (63)7, 426-432.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hurtado, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Cientific*, 5(16), 99-119.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Johari, J., y Yahya, K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554–575. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Mego, O. y Mego, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú – 2019. *Revista Thzoecoen*, (13)1 p. 57-69
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1872/2429>
- Messenger, J. y Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, (31)3, 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Organization for Economic Cooperation and Development (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- International Labour Organization (2020). 2020 Labour Overview of Latin America and the Caribbean. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_777630.pdf
- International Labour Organization (2021). Working from home: From invisibility to decent work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765896.pdf
- Organization for Economic Cooperation and Development (2021). The role of telework for productivity and well-being during and post-COVID-19. <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/the-role-of-telework-for-productivity-and-well-bei>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, (35)1, 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, (4)1, 326-335.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Prodanova, J., Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*. (6),
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual – 2013* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid].
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1
- Ramírez-Vielma, R., Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações & Trabalho*. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (35)3, 195-205.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Riera, Á., Vera, F., Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Romero, I. (11 de septiembre de 2020). Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos. *Cinco Días*.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

- Salvador, J., Marco, G. y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, (2)44. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, (13)1, 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021* [Tesis de maestría, Universidad UCV]. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XTwsoyvoNrMJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezaoa_HJM-SD.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d#49
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M., Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data*. (24)1, 179-199 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/19858/17026>
- Vera, S. y Gouveia, R. (2015). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*, (126), 279-307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. y Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, (29)4, 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Zhang, S., Moeckel, R., Tsui, A., Shuai, B. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Elsevier Public Health Emergency Collection*, 141, 51-68.
<https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

IX. Anexos

9.1 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	El desempeño laboral son todos aquellos comportamientos de los trabajadores que inciden en el cumplimiento de las tareas propias de su puesto y por tal motivo son importantes para la consecución de las metas de la organización (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019, p. 792); pero no solo comprende estos comportamientos orientados a realizar las actividades o tareas básicas del puesto sino también aquellos aspectos conductuales que brindan soporte a esas tareas y mejoran el entorno organizacional (Johari y Yahya, 2016, p. 559).	Esta variable se mide por dos dimensiones: (1) desempeño de tarea que son los comportamientos que facilitan las funciones o tareas del puesto; y, (2) desempeño contextual que son aquellos aspectos conductuales que sin ser propiamente del puesto de trabajo, coadyuvan a realizar las tareas básicas y mejorar el entorno organizacional.	- Desempeño de tarea	- Productividad (calidad y cantidad de trabajo)	1-3	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			- Desempeño contextual	- Conocimiento técnico.	4	
Trabajo remoto	El Decreto de Urgencia N° 026-2020 define al trabajo remoto como “la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo...”	Se desprenden tres dimensiones: (1) subordinación, (2) uso de tecnologías de la información y comunicación y, (3) espacio de trabajo, las cuales engloban el concepto brindado.	- Subordinación	-Órdenes o instrucciones -Control	9-10 11	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			-Uso de tecnologías de la información y comunicación	-Redes -Dispositivos -Servicios	12-13 14 15	
			-Espacio de trabajo	-Ambiente -Mobiliario	16 17	

9.2 Instrumento de recolección de datos

Estimado/a participante:

La información a brindar en el presente cuestionario tiene fines académicos ya que será utilizado para desarrollar una investigación denominada “Trabajo Remoto y Desempeño Laboral en la UGEL N° 04-Comas, 2020”. Las preguntas están relacionadas a su comportamiento laboral en el trabajo remoto efectuado de forma exclusiva durante el año 2020. Es importante indicar que las encuestas son anónimas por lo que los datos personales no serán revelados y cada cuestionario se tratará con discreción. Agradezco su colaboración y el tiempo brindado para llenar estas encuestas.

Información sociodemográfica

Fecha:

Puesto o cargo:

Área/Equipo de trabajo:

Antigüedad en el puesto:

Instrucciones

- Las preguntas están relacionadas a su comportamiento laboral en el trabajo remoto efectuado de forma exclusiva durante el año 2020.
- Leer detenidamente las preguntas.
- Elegir la alternativa de su preferencia. Se solicita responder de la forma más honesta posible
- Seleccionar el casillero respectivo. Solo se puede marcar una alternativa por cada pregunta.
- Por favor, responder las diecisiete (17) preguntas para que exista mayor confiabilidad en los datos recabados.

N°	Preguntas	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	Durante el año 2020 pude culminar todas las tareas programadas, durante mi horario laboral.					
2	Fui diligente al presentar y entregar los productos requeridos.					
3	De vez en cuando tuve errores en mi trabajo.					
4	Durante el año 2020 dediqué tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a mis funciones.					
5	Pude resolver de forma creativa los problemas emergentes.					
6	Normalmente hice más de lo que se esperaba de mí.					
7	Mantuve comunicación constante con mis compañeros durante el desarrollo de tareas colaborativas.					
8	Brindé apoyo a mis compañeros de trabajo, compartiendo mis conocimientos y/o experiencia.					
9	Durante el año 2020 mantuve comunicación con mi jefe hasta comprender las instrucciones del trabajo que se me asignó.					
10	Constantemente se me asignaban nuevas tareas.					
11	El cumplimiento de mi trabajo remoto fue monitoreado.					
12	Durante el año 2020, mi acceso a internet (conectividad) fue suficiente para recibir y compartir información del trabajo.					

13	Mi acceso a telefonía fue suficiente para mantenerme comunicado/a con mis compañeros de trabajo y jefe.					
14	Se me asignó equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para desarrollar trabajo remoto.					
15	Los servicios digitales (correo institucional, base de datos, intranet) que la entidad puso a mi disposición, me permitieron desarrollar trabajo remoto.					
16	Durante el año 2020 pude disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto.					
17	Pude disponer de mobiliario adecuado para realizar trabajo remoto.					

1. Ficha técnica del instrumento: variable Trabajo remoto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Irma Roxana Cuárez Vallejos
Adaptación	Propia
Aplicación	85 servidores públicos de la UGEL N° 04 que efectuaron trabajo remoto en el 2020.
Escala de medición	Likert
N° de ítems	9
Baremos	Desfavorable: 09-21 Regular: 22-33

	Favorable: 34-45
Fiabilidad del instrumento	0,741
Validez	Mg. Marco Aurelio Espinoza Rivera Mg. Liz Katherine Chang Rodriguez Mg. Angi Christel Quispe Vidarte

2. Ficha técnica del instrumento: variable Desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Irma Roxana Cuárez Vallejos
Adaptación	Propia
Aplicación	85 servidores públicos de la UGEL N° 04 que efectuaron trabajo remoto en el 2020.
Escala de medición	Likert
N° de items	8
Baremos	Deficiente: 8-18 Regular: 19-29 Bueno: 30-40
Fiabilidad del instrumento	0,754
Validez	Mg. Marco Aurelio Espinoza Rivera Mg. Liz Katherine Chang Rodriguez Mg. Angi Christel Quispe Vidarte

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desempeño de tarea							
1	Durante el año 2020 pude culminar todas las tareas programadas, durante mi horario laboral.	X		X		X		
2	Fui diligente al presentar y entregar los productos requeridos.	X		X		X		
3	De vez en cuando tuve errores en mi trabajo.	X		X		X		
4	Durante el año 2020 dediqué tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a mis funciones.	X		X		X		
	Desempeño contextual							
5	Pude resolver de forma creativa los problemas emergentes.	X		X		X		
6	Normalmente hice más de lo que se esperaba de mí.	X		X		X		
7	Mantuve comunicación constante con mis compañeros durante el desarrollo de tareas colaborativas.	X		X		X		
8	Brindé apoyo a mis compañeros de trabajo, compartiendo mis conocimientos y/o experiencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **DECLARO QUE LOS ÍTEMS EN CADA UNA DE LAS DIMENSIONES SON SUFICIENTES PARA MEDIRLA.**

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

Apellidos y nombres del juez validador : **ESPINOZA RIVERA, MARCO AURELIO** **DNI: 08003886**

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA, TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL, GESTIÓN DE PROYECTOS**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, **01 DE NOVIEMBRE** del 2021



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA RIVERA Marco
Aurelio FIR 08003886 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 01/11/2021 22:35:30-0500

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Durante el año 2020 mantuve comunicación con mi jefe hasta comprender las instrucciones del trabajo que se me asignó.	X		X		X		
	Constantemente se me asignaban nuevas tareas.	X		X		X		
11	El cumplimiento de mi trabajo remoto fue monitoreado.	X		X		X		
	Uso de Tecnología de la Información y Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Durante el año 2020, mi acceso a internet (conectividad) fue suficiente para recibir y compartir información del trabajo.	X		X		X		
	13	Mi acceso a telefonía fue suficiente para mantenerme comunicado/a con mis compañeros de trabajo y jefe.	X		X		X	
14	Se me asignó equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para desarrollar trabajo remoto.	X		X		X		
	15	Los servicios digitales (correo institucional, base de datos, intranet) que la entidad puso a mi disposición, me permitieron desarrollar trabajo remoto.	X		X		X	
	Espacio de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Durante el año 2020 pude disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto.	X		X		X		
	17	Pude disponer de mobiliario adecuado para realizar trabajo remoto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **DECLARO QUE LOS ÍTEMS EN CADA UNA DE LAS DIMENSIONES SON SUFICIENTES PARA MEDIRLA.**

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

Apellidos y nombres del juez validador : **ESPINOZA RIVERA, MARCO AURELIO** **DNI: 08003886**

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA, TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL, GESTIÓN DE PROYECTOS**

Lima, 01 DE NOVIEMBRE del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA RIVERA, Marcos
Aurelio FIR 08003886 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 01/11/2021 22:37:31-0500

(**)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ESPINOZA RIVERA, MARCO AURELIO DNI 08003886	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 13/08/1986 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE LIMA PERU
ESPINOZA RIVERA, MARCO AURELIO DNI 08003886	MAGISTER EN GOBIERNO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Fecha de diploma: 03/12/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ESPINOZA RIVERA, MARCO AURELIO DNI 08003886	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 22/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ESAN PERU

Activar Windows
Ve a Configuración

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Durante el año 2020 pude culminar todas las tareas programadas, durante mi horario laboral.	✓		✓		✓		
2	Fui diligente al presentar y entregar los productos requeridos.	✓		✓		✓		
3	De vez en cuando tuve errores en mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Durante el año 2020 dediqué tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a mis funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2							
5	Pude resolver de forma creativa los problemas emergentes.	✓		✓		✓		
6	Normalmente hice más de lo que se esperaba de mí.	✓		✓		✓		
7	Mantuve comunicación constante con mis compañeros durante el desarrollo de tareas colaborativas.	✓		✓		✓		
8	Brindé apoyo a mis compañeros de trabajo, compartiendo mis conocimientos y/o experiencia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación. Se encuentra suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Liz Katherine Chang Rodriguez. **DNI:** 47521194

Especialidad del validador: Normativa sobre trabajo remoto

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

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

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

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

03 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Ar
Ve



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Durante el año 2020 mantuve comunicación con mi jefe hasta comprender las instrucciones del trabajo que se me asignó.	✓		✓		✓		
2	Constantemente se me asignaban nuevas tareas.	✓		✓		✓		
3	El cumplimiento de mi trabajo remoto fue monitoreado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Durante el año 2020, mi acceso a internet (conectividad) fue suficiente para recibir y compartir información del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi acceso a telefonía fue suficiente para mantenerme comunicado/a con mis compañeros de trabajo y jefe.	✓		✓		✓		
6	Se me asignó equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para desarrollar trabajo remoto.	✓		✓		✓		
7	Los servicios digitales (correo institucional, base de datos, intranet) que la entidad puso a mi disposición, me permitieron desarrollar trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Durante el año 2020 pude disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	Pude disponer de mobiliario adecuado para realizar trabajo remoto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación. Se encuentra suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Liz Katherine Chang Rodriguez. **DNI:** 47521194

Especialidad del validador: Normativa sobre trabajo remoto

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

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

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

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

03 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHANG RODRIGUEZ, LIZ KATHERINE DNI 47521194	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
CHANG RODRIGUEZ, LIZ KATHERINE DNI 47521194	ABOGADA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
CHANG RODRIGUEZ, LIZ KATHERINE DNI 47521194	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. PERU

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Durante el año 2020 pude culminar todas las tareas programadas, durante mi horario laboral.	X		X		X		
2	Fui diligente al presentar y entregar los productos requeridos.	X		X		X		
3	De vez en cuando tuve errores en mi trabajo.	X		X		X		
4	Durante el año 2020 dediqué tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a mis funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Pude resolver de forma creativa los problemas emergentes.	X		X		X		
6	Normalmente hice más de lo que se esperaba de mí.	X		X		X		
7	Mantuve comunicación constante con mis compañeros durante el desarrollo de tareas colaborativas.	X		X		X		
8	Brindé apoyo a mis compañeros de trabajo, compartiendo mis conocimientos y/o experiencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA EN LOS ITEMS EN CADA UNA DE LAS DIMENSIONES.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: **QUISPE VIDARTE ANGI CHRISTEL** **DNI: 45293505**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA. EXPERIENCIA EN RECURSOS HUMANOS.**

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

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

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

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

04 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Durante el año 2020 mantuve comunicación con mi jefe hasta comprender las instrucciones del trabajo que se me asignó.	X		X		X		
2	Constantemente se me asignaban nuevas tareas.	X		X		X		
3	El cumplimiento de mi trabajo remoto fue monitoreado.	X		X		X		
DIMENSION 2								
4	Durante el año 2020, mi acceso a internet (conectividad) fue suficiente para recibir y compartir información del trabajo.	X		X		X		
5	Mi acceso a telefonía fue suficiente para mantenerme comunicado/a con mis compañeros de trabajo y jefe.	X		X		X		
6	Se me asignó equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para desarrollar trabajo remoto.	X		X		X		
7	Los servicios digitales (correo institucional, base de datos, intranet) que la entidad puso a mi disposición, me permitieron desarrollar trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSION 3								
8	Durante el año 2020 pude disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto.	X		X		X		
9	Pude disponer de mobiliario adecuado para realizar trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA EN LOS ITEMS EN CADA UNA DE LAS DIMENSIONES.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE VIDARTE ANGI CRISTEL DNI: 45293505

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA. EXPERIENCIA EN RECURSOS HUMANOS.

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

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

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

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

04 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

(**)Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE VIDARTE, ANGI CRISTEL DNI 45293505	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 20/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE VIDARTE, ANGI CRISTEL DNI 45293505	ABOGADA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE VIDARTE, ANGI CRISTEL DNI 45293505	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Activar Windows
Ve a Configuración

Confiabilidad del instrumento

Se analizó la confiabilidad del instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach por contar con ítems de escala ordinal. En tabla se aprecia un coeficiente Alfa de 0,741 que significa que las 9 preguntas sobre trabajo remoto poseen aceptable confiabilidad; asimismo, muestra un coeficiente Alfa de 0,754 respecto a la variable desempeño laboral, que significa que las 8 preguntas sobre aquel poseen aceptable confiabilidad.

Alfa de Cronbach sobre los ítems de la variable 1: Trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,741	9

Alfa de Cronbach sobre los ítems de la variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,754	8

9.3 Autorización de la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20260014987
Unidad de Gestión Educativa Local N° 04	
Nombre del Titular o Representante legal: Nelly Rufina Cunza Príncipe	
Nombres y Apellidos	DNI: 32264712

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Trabajo remoto y desempeño laboral en la UGEL N° 04, 2020	
Nombre del Programa Académico: Maestría con mención en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Irma Roxana Cuárez Vallejos	70430102

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:

Firma: 
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 – COMAS

(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.

9.4 Organización de Datos

Variable: Trabajo remoto

Participantes	I9.	I10.	I11.	I12.	I13.	I14.	I15.	I16.	I17.	V1	D1	D2	D3
P1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	15	17	8
P2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	26	12	8	6
P3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	32	12	12	8
P4	4	5	5	4	4	2	4	2	2	32	14	14	4
P5	2	5	4	3	4	4	4	4	4	34	11	15	8
P6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38	15	15	8
P7	4	5	5	4	4	4	2	4	4	36	14	14	8
P8	4	2	2	4	4	4	2	4	4	30	8	14	8
P9	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	15	18	8
P10	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	15	18	10
P11	5	5	5	3	3	1	4	2	2	30	15	11	4
P12	4	3	4	4	4	1	3	4	4	31	11	12	8
P13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42	14	18	10
P4	3	2	4	4	4	2	3	5	5	32	9	13	10
P15	5	5	5	5	5	5	1	1	1	33	15	16	2
P16	5	5	4	4	4	2	5	4	4	37	14	15	8
P17	4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	12	13	8
P18	5	3	4	4	4	1	5	2	2	30	12	14	4
P19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	12	12	8
P20	4	3	3	4	4	1	4	4	4	31	10	13	8
P21	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41	11	20	10
P22	4	5	4	3	3	1	3	2	2	27	13	10	4
P23	4	3	4	4	4	2	3	3	3	30	11	13	6
P24	5	4	4	3	5	3	5	5	5	39	13	16	10
P25	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36	12	16	8
P26	5	4	5	4	4	1	1	5	4	33	14	10	9
P27	5	3	5	4	4	5	5	3	3	37	13	18	6
P28	5	4	4	4	4	1	5	4	4	35	13	14	8
P29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	12	18	8
P30	5	5	5	4	4	3	5	4	5	40	15	16	9
P31	3	4	3	2	3	1	3	2	2	23	10	9	4
P32	4	3	5	5	5	1	4	5	5	37	12	15	10
P33	4	3	4	3	2	5	4	4	4	33	11	14	8
P34	5	5	3	4	5	1	4	4	3	34	13	14	7
P35	5	5	5	5	5	1	5	5	5	41	15	16	10
P36	5	4	4	5	5	1	4	4	4	36	13	15	8
P37	5	3	4	3	3	2	4	1	1	26	12	12	2
P38	5	4	4	4	4	2	5	4	4	36	13	15	8
P39	5	3	4	4	4	1	5	5	4	35	12	14	9
P40	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	12	12	8
P41	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	14	17	8
P42	5	4	5	4	5	1	5	3	3	35	14	15	6
P43	4	3	4	4	5	1	4	4	4	33	11	14	8
P44	5	2	5	5	5	1	5	5	5	38	12	16	10
P45	5	4	5	5	5	3	4	4	4	39	14	17	8
P46	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	15	18	10
P47	5	5	4	5	5	3	4	4	4	39	14	17	8
P48	5	5	5	5	5	3	4	3	3	38	15	17	6
P49	5	5	3	4	4	1	2	1	1	26	13	11	2
P50	5	4	5	4	4	3	3	4	3	35	14	14	7
P51	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	8	10	4
P52	4	4	3	4	5	1	4	4	4	33	11	14	8
P53	5	1	5	5	5	5	4	5	5	40	11	19	10
P54	5	4	5	4	4	2	4	5	4	37	14	14	9
P55	5	3	4	4	4	1	4	4	4	33	12	13	8

P56	2	2	3	2	2	1	3	2	2	19	7	8	4
P57	5	4	5	4	5	3	5	5	5	41	14	17	10
P58	5	5	5	4	5	3	4	4	4	39	15	16	8
P59	5	3	2	3	5	1	5	4	4	32	10	14	8
P60	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41	13	20	8
P61	4	3	4	3	3	1	3	4	3	28	11	10	7
P62	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	13	20	10
P63	5	4	5	4	4	1	4	4	4	35	14	13	8
P64	5	4	4	5	5	1	5	5	5	39	13	16	10
P65	5	5	4	4	4	2	4	4	4	36	14	14	8
P66	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40	13	17	10
P67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	12	16	8
P68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	12	15	8
P69	2	4	4	3	4	4	5	1	4	31	10	16	5
P70	4	4	2	4	4	5	4	2	4	33	10	17	6
P71	4	5	4	4	2	2	4	4	4	33	13	12	8
P72	5	5	5	4	4	1	4	4	4	36	15	13	8
P73	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39	14	17	8
P74	5	4	4	5	4	5	2	4	5	38	13	16	9
P75	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	13	19	10
P76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	15	20	10
P77	4	4	4	5	5	2	5	4	3	36	12	17	7
P78	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	12	18	8
P79	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39	13	17	9
P80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	15	20	10
P81	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	13	17	8
P82	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	13	17	8
P83	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	13	17	8
P84	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	13	16	8
P85	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	13	16	8

Legenda

I9.	9. Durante el año 2020 mantuve comunicación con mi jefe hasta comprender las instrucciones del trabajo que se me asignó.
I10.	10. Constantemente se me asignaban nuevas tareas.
I11.	11. El cumplimiento de mi trabajo remoto fue monitoreado.
I12.	12. Durante el año 2020, mi acceso a internet (conectividad) fue suficiente para recibir y compartir información del trabajo.
I13.	13. Mi acceso a telefonía fue suficiente para mantenerme comunicado/a con mis compañeros de trabajo y jefe.
I14.	14. Se me asignó equipamiento suficiente (PC, laptop, celular) para desarrollar trabajo remoto.
I15.	15. Los servicios digitales (correo institucional, base de datos, intranet) que la entidad puso a mi disposición, me permitieron desarrollar trabajo remoto.
I16.	16. Durante el año 2020 pude disponer de un ambiente adecuado para realizar trabajo remoto.
I17.	17. Pude disponer de mobiliario adecuado para realizar trabajo remoto.
V1	Variable Trabajo remoto, sumatoria de datos de I9 a I17.
D1	Dimensión 1: Subordinación, sumatoria de datos de I9 a I11.
D2	Dimensión 2: Uso de TICS, sumatoria de datos de I12 a I15.
D3	Dimensión 3: Espacio de trabajo, sumatoria de datos de I16 a I17.
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Organización de Datos
Variable: Desempeño laboral

Participantes	I1.	I2.	I3.	I4.	I5.	I6.	I7.	I8.	V2	D1	D2
P1	5	4	4	3	4	4	5	5	34	16	18
P2	3	4	3	3	4	4	2	4	27	13	14
P3	5	5	3	5	3	3	2	3	29	18	11
P4	4	5	4	5	2	3	2	3	28	18	10
P5	4	4	4	4	3	3	4	4	30	16	14
P6	4	4	3	2	2	3	4	2	24	13	11
P7	4	4	5	3	4	4	4	4	32	16	16
P8	4	4	3	4	3	3	4	4	29	15	14
P9	5	5	4	4	5	5	5	5	38	18	20
P10	4	4	3	4	3	4	4	4	30	15	15
P11	5	5	3	3	5	5	5	5	36	16	20
P12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16
P13	5	5	3	5	5	5	5	5	38	18	20
P4	4	4	3	3	4	4	3	3	28	14	14
P15	4	4	2	5	5	5	5	5	35	15	20
P16	4	4	4	4	5	4	5	5	35	16	19
P17	4	5	4	4	4	4	4	4	33	17	16
P18	3	4	4	4	4	3	4	4	30	15	15
P19	4	4	3	4	4	3	3	3	28	15	13
P20	4	5	3	4	4	4	4	4	32	16	16
P21	5	4	4	2	4	4	5	5	33	15	18
P22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	16
P23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	15	16
P24	5	5	3	5	5	5	5	5	38	18	20
P25	5	4	3	5	5	4	4	4	34	17	17
P26	5	5	4	5	4	4	5	5	37	19	18
P27	4	4	3	4	4	3	5	5	32	15	17
P28	3	5	4	5	5	5	5	5	37	17	20
P29	5	5	3	5	4	4	5	5	36	18	18
P30	2	5	2	5	5	5	5	5	34	14	20
P31	1	4	3	3	4	4	4	5	28	11	17
P32	2	3	1	5	5	5	5	4	30	11	19
P33	4	4	3	5	5	5	5	5	36	16	20
P34	5	4	3	4	4	5	5	5	35	16	19
P35	4	5	4	5	5	5	5	5	38	18	20
P36	4	5	4	4	5	5	5	5	37	17	20
P37	5	5	3	4	4	4	5	5	35	17	18
P38	5	4	4	5	5	5	4	5	37	18	19
P39	4	5	3	5	4	3	5	4	33	17	16
P40	4	4	3	4	5	4	4	4	32	15	17
P41	4	4	3	5	5	5	5	5	36	16	20
P42	4	5	3	5	5	5	5	5	37	17	20
P43	4	4	4	4	4	4	4	5	33	16	17
P44	5	5	4	5	5	5	5	5	39	19	20
P45	3	5	3	5	5	5	4	5	35	16	19
P46	5	5	3	5	5	5	5	5	38	18	20
P47	5	5	3	4	5	5	5	5	37	17	20
P48	5	5	1	5	5	5	5	5	36	16	20
P49	4	4	4	5	5	5	4	5	36	17	19
P50	3	5	3	4	3	3	4	5	30	15	15
P51	2	2	3	2	2	2	3	3	19	9	10
P52	4	4	4	5	4	4	5	5	35	17	18
P53	4	4	4	4	4	5	5	5	35	16	19
P54	4	4	4	5	4	4	5	5	35	17	18
P55	2	4	3	4	3	4	5	4	29	13	16

P56	2	2	2	2	2	2	3	2	17	8	9
P57	5	3	3	5	5	5	5	4	35	16	19
P58	4	4	3	5	5	4	5	5	35	16	19
P59	3	4	3	4	4	5	4	4	31	14	17
P60	4	5	4	5	5	4	4	5	36	18	18
P61	4	5	5	4	4	4	5	4	35	18	17
P62	5	4	4	4	4	5	5	5	36	17	19
P63	3	3	4	4	4	5	5	5	33	14	19
P64	5	5	5	5	5	5	5	5	40	20	20
P65	4	4	4	4	5	4	5	4	34	16	18
P66	2	4	5	2	5	4	4	4	30	13	17
P67	4	4	4	4	2	4	2	4	28	16	12
P68	5	5	4	4	4	4	4	4	34	18	16
P69	4	4	5	2	4	4	2	4	29	15	14
P70	5	4	2	4	3	4	2	4	28	15	13
P71	4	3	2	4	2	4	5	4	28	13	15
P72	5	4	2	4	4	2	2	4	27	15	12
P73	4	4	5	3	5	4	3	4	32	16	16
P74	4	4	5	4	5	4	4	4	34	17	17
P75	4	4	4	4	4	3	4	5	32	16	16
P76	4	5	2	1	3	3	4	5	27	12	15
P77	5	3	4	3	5	4	2	5	31	15	16
P78	5	5	5	5	5	5	5	4	39	20	19
P79	5	4	5	4	5	5	5	4	37	18	19
P80	5	4	5	1	5	5	2	2	29	15	14
P81	4	4	4	4	5	4	5	5	35	16	19
P82	4	4	4	4	5	4	5	5	35	16	19
P83	4	4	4	4	5	4	5	5	35	16	19
P84	4	4	4	4	4	4	5	5	34	16	18
P85	4	4	4	4	4	4	5	5	34	16	18

Legenda

I1.	1. Durante el año 2020 pude culminar todas las tareas programadas, durante mi horario laboral.
I2.	2. Fui diligente al presentar y entregar los productos requeridos.
I3.	3. De vez en cuando tuve errores en mi trabajo.
I4.	4. Durante el año 2020 dediqué tiempo a mantener actualizados los conocimientos técnicos relacionados a mis funciones.
I5.	5. Pude resolver de forma creativa los problemas emergentes.
I6.	6. Normalmente hice más de lo que se esperaba de mí.
I7.	7. Mantuve comunicación constante con mis compañeros durante el desarrollo de tareas colaborativas.
I8.	8. Brindé apoyo a mis compañeros de trabajo, compartiendo mis conocimientos y/o experiencia.
V2	Variable Desempeño laboral, sumatoria de datos de I1 a I8.
D1	Dimensión 1: Desempeño de tarea, sumatoria de datos de I1 a I4.
D2	Dimensión 2: Desempeño contextual, sumatoria de datos de I5 a I8.
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre